RESOLUCION DE ALCALDIA Nº 034-2025-MPC

Casma, 27 de enero del 2025

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA

VISTO: El Informe N° 022-2025-OGRH-MPC de fecha 10.01.2025 emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; el Informe N° 0100-2025-MPC-OGPP de fecha 20.01.2025 emitido por la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto; el Informe Legal N° 059-2025-MPC/OGAJ-JJMO recepcionado con fecha 22.01.2025 emitido por la Oficina General de Asesoria Jurídica; el Proveido Sello S/N de fecha 22.01.2025 emitido por la Gerencia Municipal; y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política del Perú, modificado en su Artículo 194° por Ley N° 28607, Ley de Reforma Constitucional, las Municipalidades son los Órganos de Gobierno Local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, con sujeción al ordenamiento jurídico; en concordancia con el articulo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley Nº 27972, radicando esta autonomía en la facultad de ejercer actos de gobierno y de administración.

Que, el numeral 1) del artículo 195° de la carta Magna, reconoce a los gobiernos locales la competencia de aprobar su organización interna.

Que, asimismo, el artículo 2º de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de las personas, siendo política general del Estado, mejorar las condiciones de trabajo de los servidores públicos con el objetivo de incrementar sus niveles de eficiencia y contribuir en generar una mejor gestión de la Administración Pública.

Que, la Ley Nº 27658, Ley Marco de la Modernización del Estado, prescribe en el inciso e) del artículo 4º, inciso d) del artículo 5°, que el proceso de modernización de la gestión tiene como finalidad fundamental la obtención de mejores niveles de eficiencia del aparato estatal para lo cual se requiere contar con servidores públicos calificados y adecuadamente remunerados, logrando una mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos.

Que, la Ley N° 28175 "Ley Marco del Empleo Público", tiene por finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración publica moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcertada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia en el aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas, y sus objetivos son: 1. Consolidar el pleno desarrollo de los organismos públicos y del personal que en ellos trabajan. 2. Determinar los principios que rigen al empleo público. 3. Crear las condiciones para que las entidades públicas sean organizaciones eficientes, eficaces, participativas, transparentes, honestas y competitivas en el cumplimiento de sus responsabilidades de gobierno y en los servicios que prestan a la sociedad. 4. Normar las relaciones de trabajo en el empleo público y la gestión del desempeño laboral para brindar servicios de calidad a los usuarios, sobre la base de las políticas de gestión por resultados.

Que, así el articulo IV de la Ley N° 28175, señala que son principios que rigen el empleo público: "*1. Principio de legalidad.- Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala (...) 5. Principio de eficiencia.- El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado. 6. Principio de probidad y ética pública.- El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública. 7. Principio de mérito y capacidad.- El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio. 8. Principios de Derecho Laboral.- Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe procurar soluciones de consenso y*

RESOLUCION DE ALCALDIA Nº 034-2025-MPC

equilibrio. 9. Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado.- La especialización del empleo público preserva la continuidad de las políticas del Estado. 10. Principio de provisión presupuestaria.- Todo acto relativo al empleo público que tenga incidencia presupuestaria debe estar debidamente autorizado y presupuestado".

Que, así también, el artículo 4º de la precitada Ley, establece que el personal del empleo público se clasifica, entre otros, en Funcionario Público y Empleado de Confianza, pudiendo el primero de ellos, ser: a) De elección popular directa y universal o confianza política originaria; b) De nombramiento y remoción regulados; e) De libre nombramiento y remoción.

Que, del texto de la norma antes invocada, puede advertirse, que la Ley Marco del Empleo Público reconoce como depositarios de la confianza del titular de la entidad al funcionario de libre nombramiento y remoción y, al empleado de confianza, quienes asumen cargos de responsabilidad directiva, técnico o política, bajo el carácter de temporal y por ello no se encuentran sujeto a estabilidad laboral, tal y como el Tribunal Constitucional en el Expediente Nº 1042-2007-PA/TC, así lo ha conceptuado, señalando que "*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*". Aun cuando la designación es temporal y no conlleva a estabilidad laboral en el cargo, sin embargo requiere la existencia de plaza vacante y presupuestada, formalizándose la designación mediante Resolución del Titular de la entidad, conforme así lo señala el artículo 3º de la Ley Nº 27594, Ley que regula la participación del Poder ejecutivo en el nombramiento y designación de Funcionarios Públicos.

Que, ahora bien, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, precisa que no están comprendidos en la carrera administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero si en las disposiciones de la presente Ley en lo que le sea aplicable. En ese sentido, es factible el cambio de Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 CAS, cambio que debe contar necesariamente con informe técnico presupuestal y con la conformidad expresa del Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto a la propuesta realizada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos.

Que, mediante Informe Técnico N° 628-2013-SERVIR/GPGSC, señala en su numeral 2.4: "*En tal sentido, los funcionarios de confianza del Decreto Legislativo N° 276 pueden ser contratados en la misma entidad bajo el régimen de contratación administrativo de servicios, para dicho efecto, los servidores no necesitan pasar por un concurso público de méritos; sin embargo, el puesto de confianza debe estar previsto en el CAP de la entidad. Asimismo, no se requeriría un nuevo acto de designación en la medida que este es independiente al régimen laboral*". En el numeral 2.6 señala: "*(...) se precisó que no existe impedimento para que la retribución de la carrera administrativa; no obstante, deberá respetarse los topes máximos establecidos mediante Decreto de Urgencia N° 038-2006*".

Que, así también con Informe Técnico N° 1865-2019-SERVIR/GPGSC, en su numeral 2.6 señala: "*Conforme a lo expuesto, no existe impedimento legal para que un servidor sujeto al régimen laboral de la carrera administrativa (Decreto Legislativo N° 276) ocupe un cargo de confianza en la misma u otra entidad mediante el régimen CAS, sin embargo, para que ello opere, deberá previamente suspender el vínculo laboral primigenio a través de una licencia sin goce de remuneración por motivos particulares, a fin de no transgredir la prohibición de doble percepción de ingresos, prevista en el artículo 3° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público*". Por lo que no vulnera las normas vigentes, al promover un servidor público del Decreto Legislativo N° 276 a ocupar un cargo de confianza dentro de la misma comuna, previa licencia en su plaza presupuestada.

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a través del Informe Legal N° 377-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha 03.02.2011, establece entre otros puntos, que la entidad que contrata los servicios de trabajadores bajo el régimen CAS para que asuma las funciones de un directivo o funcionario de esta, cuenta con total autonomía para fijar el monto de dicha retribución, pero dentro de los limites señalados, esto es no menor a la remuneración mínima vital y no superior a las (6) unidades de ingreso del Sector Publico, conforme lo establece el Decreto Supremo N° 089-2012-PCM y de acuerdo o su disponibilidad presupuestal. Dichos topes (mínimo y máximo), han sido refrendados por la Primera Disposición Complementaria y Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, así como por el artículo 2° del Decreto de Urgencia N° 038-2006 que modifica la Ley N° 28212, respectivamente.

RESOLUCION DE ALCALDIA Nº 034-2025-MPC

Que, por su parte, la Ley N° 32185 - Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año Fiscal 2025, publicada en el diario oficial El Peruano el 11.12.2024, sobre medidas en materia de personal, establece en su artículo 8° numeral 8.2 que: *"Para la aplicación de los casos de excepción establecidos desde el literal a) hasta el literal u) del numeral precedente, salvo para lo establecido en los literales h), i) y j), es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario".*

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 544-2016-MPC de fecha 29.12.2016, se aprobó una nueva escala remunerativa para los directivos con designación (Sub Gerentes y Jefes de Unidad) bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de libre designación y remoción que se encuentran en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de Casma, que se encuentran ejerciendo funciones conforme al Reglamento de Organización y Funciones (ROF).

Que, asimismo, con Resolución de Alcaldía N° 069-2019-MPC de fecha 17.01.2019, se aprobó modificar el Artículo Primero de la Resolución de Alcaldía N° 544-2016-MPC, incluyendo a: la Sub Gerencia de Servicios Generales y Equipos Mecánicos, Sub Gerencia de Recaudación y Fiscalización Tributaria, Sub Gerencia de Programas Sociales, y Jefe de la Unidad de Racionalización y Estadística, con el monto remunerativo mensual de S/ 2,300.00 Soles, así como excluir a la Jefatura de la Oficina de Programación de Inversiones; estableciendo en su artículo segundo la ratificación de la vigencia y contenido de la Resolución de Alcaldía N° 544-2016-MPC en los extremos que no fue materia de modificación.

Que, mediante Decreto de Alcaldía N° 009-2014-A-MPC de fecha 23.12.2014, se aprobó el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de Casma, instrumento normativo en el que se contempla las plazas orgánicas.

Que, con Decreto de Alcaldía N° 010-2017-A-MPC de fecha 27.12.2017, se aprobó el Presupuesto Analítico de Personal de la Municipalidad Provincial de Casma, el mismo que entra en vigencia a partir del 01 de enero del año fiscal 2018, que contiene el Anexo I en el que se establece el monto total del personal.

Que, dentro de ese contexto, mediante Informe N° 022-2025-OGRH-MPC de fecha 10.01.2025, el Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos indica que con el objetivo de contar con profesionales capacitados que ocupen los cargos de Subgerentes y Jefes de Oficinas Administrativas en la Municipalidad Provincial de Casma, quienes a su vez sean remunerados en proporción a la responsabilidad que implica el manejo directivo de cada una de las unidades orgánicas de la entidad, y en atención a lo solicitado, se presenta la propuesta para que se considere una nueva escala remunerativa para los cargos de Sub Gerentes y Jefes de Oficinas Administrativas que se encuentran bajo el régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS) de libre designación y remoción, y de aquellos que para su incorporación a la entidad deberán necesariamente bajo responsabilidad ingresar mediante el respectivo concurso publico de méritos, según la clasificación que ostenten dentro del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la Municipalidad Provincial de Casma (Decreto de Alcaldía N° 009-2014-A-MPC) para lo cual presenta la proyección de gastos:

N°	CARGOS	CLASIFICACION	REMUNERACION BRUTA MENSUAL
01	Oficina de Integridad Institucional	SP-DS	4,500.00
02	Oficina de Relaciones Publicas e Imagen Institucional	SP-EJ	4,500.00
03	Oficina de Contabilidad	SP-EJ	4,500.00
04	Oficina de Tesorería	SP-EJ	4,500.00
05	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	SP-EJ	4,500.00
06	Oficina de Abastecimiento y Gestión Patrimonial	SP-EJ	4,500.00
07	Oficina de Tecnologías de Información y Comunicación	SP-EJ	4,500.00
08	Oficina de Servicios Generales y Equipo Mecánico	SP-EJ	4,500.00
09	Oficina de Planeamiento y Modernización	SP-EJ	4,500.00

RESOLUCION DE ALCALDIA Nº 034-2025-MPC

10	Oficina de Presupuesto	SP-EJ	4,500.00
11	Subgerencia de Desarrollo Territorial	SP-EJ	4,500.00
12	Subgerencia de Infraestructura	SP-EJ	4,500.00
13	Subgerencia de Estudios y Proyectos	SP-EJ	4,500.00
14	Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastre	SP-EJ	4,500.00
15	Subgerencia de Desarrollo Industrial, Agropecuario y Pesquero	SP-EJ	4,500.00
16	Subgerencia de Desarrollo Turístico y Cultural	SP-EJ	4,500.00
17	Subgerencia de Comercio, Licencias y Control Sanitario	SP-EJ	4,500.00
18	Subgerencia de Rentas	SP-EJ	4,500.00
19	Subgerencia de Fiscalización y Policía Municipal	SP-EJ	4,500.00
20	Subgerencia de Ejecución Coactiva	SP-DS	4,500.00
21	Subgerencia de Servicios Municipales	SP-DS	4,500.00
22	Subgerencia de Fiscalización Ambiental y ATM	SP-DS	4,500.00
23	Subgerencia de Gestión Ambiental	SP-DS	4,500.00
24	Subgerencia de Seguridad Ciudadana	SP-DS	4,500.00
25	Subgerencia de Transporte y Seguridad Vial	SP-DS	4,500.00
26	Subgerencia de Registro Civil y Separación Convencional	SP-DS	4,500.00
27	Subgerencia de Participación Vecinal, Educación y Deporte	SP-DS	4,500.00
28	Subgerencia de Servicios Sociales	SP-DS	4,500.00
29	Subgerencia de Programas Sociales	SP-DS	4,500.00
30	Subgerencia Local de Empadronamiento	SP-DS	4,500.00

Que, al respecto, con Informe N° 0100-2025-MPC-OGPP de fecha 20.01.2025, el Jefe de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto remite la nota de certificación presupuestal, para garantizar el crédito presupuestario disponible para la aprobación de la propuesta de nueva escala remunerativa para los Sub Gerentes y Jefes de las Oficinas Administrativas de la Municipalidad Provincial de Casma desde el mes de febrero a diciembre del 2025; conforme a lo siguiente:

N°	Cargos	Clasificación	Remuneración (a)	Aguinaldo Julio – Diciembre (b)	Aporte Empleador – Essalud (c)	Remuneración Total Febrero – Diciembre (a) x 11 Meses + (b)	Aporte Empleador – Essalud Total Febrero – Diciembre – (c) x 11Meses
01	Oficina de Integridad Institucional	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
02	Oficina de Relaciones Publicas e Imagen Institucional	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
03	Oficina de Contabilidad	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
04	Oficina de Tesorería	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
05	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
06	Oficina de Abastecimiento y Gestión Patrimonial	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
07	Oficina de Tecnologías de Información y Comunicación	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
08	Oficina de Servicios Generales y Equipo Mecánico	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
09	Oficina de Planeamiento y Modernización	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
10	Oficina de Presupuesto	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
11	Subgerencia de Desarrollo Territorial	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
12	Subgerencia de Infraestructura	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
13	Subgerencia de Estudios y Proyectos	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
14	Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastre	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
15	Subgerencia de Desarrollo Industrial, Agropecuario y Pesquero	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
16	Subgerencia de Desarrollo Turístico y Cultural	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
17	Subgerencia de Comercio, Licencias y Control Sanitario	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
18	Subgerencia de Rentas	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
19	Subgerencia de Fiscalización y Policía Municipal	SP-EJ	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
20	Subgerencia de Ejecución Coactiva	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
21	Subgerencia de Servicios Municipales	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00

RESOLUCION DE ALCALDIA Nº 034-2025-MPC

22	Subgerencia de Fiscalización Ambiental y ATM	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
23	Subgerencia de Gestión Ambiental	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
24	Subgerencia de Seguridad Ciudadana	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
25	Subgerencia de Transporte y Seguridad Vial	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
26	Subgerencia de Registro Civil y Separación Convencional	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
27	Subgerencia de Participación Vecinal, Educación y Deporte	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
28	Subgerencia de Servicios Sociales	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
29	Subgerencia de Programas Sociales	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
30	Subgerencia Local de Empadronamiento	SP-DS	4,500.00	600.00	217.00	50,100.00	2,387.00
		TOTAL				1,503.000.00	71,610.00

Que, en el caso que nos ocupa, y tratándose de una propuesta de establecimiento de nueva escala remunerativa para los cargos y/o puestos de sub gerentes y jefes de oficinas administrativas no contempladas con la clasificación de empleados de confianza y/o directivos superiores de libre designación y remoción, y dado que estos cargos no se encontrarían exceptuados de su ingreso mediante concurso público de méritos, de considerar el establecimiento de una nueva escala remunerativa para estos puestos, los mismos que poder acceder a la remuneración que se establezca, deberán ser convocados a concurso publico de forma inmediata, con la finalidad de no incurrir en vicio de nulidad y las responsabilidades administrativas, civiles y/o penales que corresponda, en el caso que se vulnere el artículo 7° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, sin excepción alguna.

Que, en consecuencia, las entidades comprendidas en el Decreto Legislativo N° 1057 pueden contratar directamente personal bajo el régimen CAS para que ejerzan funciones que son propias de su función o directivo de la entidad, siempre que su designación en el cargo se haya efectuado por libre decisión del titular de la entidad. Asimismo, el personal bajo análisis solo será contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP de la entidad, siempre y cuando su contratación se realice mediante un concurso público de méritos para el caso de los puestos de sub gerentes y jefes de oficinas administrativas, que no contemplen la condición de empleado de confianza de libre designación y remoción.

Que, mediante Informe Legal N° 059-2025-MPC/OGAJ-JJMO de fecha 22.01.2025, el Jefe de la Oficina General de Asesoria Jurídica, indica entre sus considerandos que, al ser discrecionalidad de la Municipalidad Provincial de Casma, establecer el monto de la remuneración de funcionarios, directivos y servidores civiles para desempeñar cargos de mayor responsabilidad bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, se advierte que la propuesta efectuada por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se encuentra dentro del tope de ingresos mensuales y fundamenta su pedido en la responsabilidad que conlleva desempeñar los cargos de subgerentes y jefes de las oficinas administrativas utilizando criterios como el grado de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto y su ingreso a través de concurso público de méritos. En ese sentido, es de opinión que se proceda a efectuar la nueva escala remunerativa de cargos y/o puestos que se encuentren establecidos en el Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Casma correspondiente a las Subgerencias y Oficinas Administrativas para el año 2025, mediante Resolución de Alcaldía, al amparo de lo señalado en el inciso 6) del artículo 20° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, conforme expresa el Artículo 6° de la acotada Ley, *"La alcaldía es el órgano ejecutivo del Gobierno Local. El Alcalde es el representante legal de la Municipalidad y su máxima Autoridad Administrativa"*, y en concordancia con el Artículo 39° segundo párrafo del citado texto normativo, se ha establecido que el Alcalde ejerce sus funciones ejecutivas de gobierno señaladas en la presente Ley, y resuelve los asuntos administrativos a su cargo; de forma tal que, el Art. 43° de la acotada Ley, establece que las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo.

Estando a los considerandos precedentes y en uso de las atribuciones conferidas en el numeral 6) del artículo 20° y artículo 43° de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades;

SE RESUELVE:

RESOLUCION DE ALCALDIA Nº 034-2025-MPC

ARTÍCULO 1°.- APROBAR la Escala Remunerativa para los cargos y/o puestos que se encuentran establecidos en el Organigrama Estructural de la Municipalidad Provincial de Casma, correspondiente a las Subgerencias y Oficinas Administrativas para el año 2025; la misma que tendrá vigencia y eficacia a partir de febrero del 2025; conforme al siguiente detalle:

Nº	CARGOS	CLASIFICACION	REMUNERACION BRUTA MENSUAL
01	Oficina de Integridad Institucional	SP-DS	4,500.00
02	Oficina de Relaciones Publicas e Imagen Institucional	SP-EJ	4,500.00
03	Oficina de Contabilidad	SP-EJ	4,500.00
04	Oficina de Tesorería	SP-EJ	4,500.00
05	Oficina de Gestión de Recursos Humanos	SP-EJ	4,500.00
06	Oficina de Abastecimiento y Gestión Patrimonial	SP-EJ	4,500.00
07	Oficina de Tecnologías de Información y Comunicación	SP-EJ	4,500.00
08	Oficina de Servicios Generales y Equipo Mecánico	SP-EJ	4,500.00
09	Oficina de Planeamiento y Modernización	SP-EJ	4,500.00
10	Oficina de Presupuesto	SP-EJ	4,500.00
11	Subgerencia de Desarrollo Territorial	SP-EJ	4,500.00
12	Subgerencia de Infraestructura	SP-EJ	4,500.00
13	Subgerencia de Estudios y Proyectos	SP-EJ	4,500.00
14	Subgerencia de Gestión del Riesgo de Desastre	SP-EJ	4,500.00
15	Subgerencia de Desarrollo Industrial, Agropecuario y Pesquero	SP-EJ	4,500.00
16	Subgerencia de Desarrollo Turístico y Cultural	SP-EJ	4,500.00
17	Subgerencia de Comercio, Licencias y Control Sanitario	SP-EJ	4,500.00
18	Subgerencia de Rentas	SP-EJ	4,500.00
19	Subgerencia de Fiscalización y Policía Municipal	SP-EJ	4,500.00
20	Subgerencia de Ejecución Coactiva	SP-DS	4,500.00
21	Subgerencia de Servicios Municipales	SP-DS	4,500.00
22	Subgerencia de Fiscalización Ambiental y ATM	SP-DS	4,500.00
23	Subgerencia de Gestión Ambiental	SP-DS	4,500.00
24	Subgerencia de Seguridad Ciudadana	SP-DS	4,500.00
25	Subgerencia de Transporte y Seguridad Vial	SP-DS	4,500.00
26	Subgerencia de Registro Civil y Separación Convencional	SP-DS	4,500.00
27	Subgerencia de Participación Vecinal, Educación y Deporte	SP-DS	4,500.00
28	Subgerencia de Servicios Sociales	SP-DS	4,500.00
29	Subgerencia de Programas Sociales	SP-DS	4,500.00
30	Subgerencia Local de Empadronamiento	SP-DS	4,500.00

ARTÍCULO 2°.- ENCARGAR, a la Gerencia Municipal, Oficina General de Administración, Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto y demás áreas pertinentes el cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO 3°.- Dejar sin efecto, todo acto administrativo que se oponga a la presente.

ARTÍCULO 4°.- NOTIFICAR, la presente resolución a las áreas administrativas correspondientes, para su cumplimiento y acciones que corresponda; asimismo comunicar a SERVIR en atención a la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CASMA
JULIO CESAR MELENDEZ LÁZARO
ALCALDE