



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°157-2025-GM-MDM/LC

Camisea, 31 de marzo de 2025.

VISTOS:

El Informe N° 0333-2024-OGRH-OGA-GM-MDM/LC, de fecha 12 de marzo del 2025, el Proveído N° 096-2025-MDM/LC-OGA/WLLS, de fecha 10 de marzo del 2025, el informe N° 0273-2025-OP-OGPP-MDM/LC-YDP, de fecha 24 de febrero de 2025, el Informe N° 0148-2025-MDM/LC-OGAJ-WJA, de fecha 18 de marzo de 2025, el informe N° 053-2025-OGSyGD-MDM/LC, de fecha 31 de marzo, demás actuados, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional N° 30305, y en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, que prescribe "(...) los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia". En este entender, la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para los gobiernos locales, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, la Ley Orgánica de Municipalidades en lo que respecta al ordenamiento Jurídico Municipal, en su artículo 38 establece que, el ordenamiento jurídico de las municipalidades está constituido por las normas emitidas por los órganos de gobierno y administración municipal, de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional, las normas y disposiciones municipales se rigen por los principios de exclusividad, territorialidad, legalidad y simplificación administrativa, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo (...). En ese contexto se tiene que, el tercer párrafo del artículo 39 de la citada norma establece que las gerencias resuelven los aspectos administrativos a su cargo a través de resoluciones y directivas;

Que, asimismo, conforme al artículo 24° de la Constitución Política del Perú, "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, siendo el trabajo la base del bienestar social y medio de realización de la persona"

Que, conforme al numeral 1.1 del artículo 1° de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus distintas instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con el objetivo de mejorar la gestión pública y consolidar un Estado democrático, descentralizado y orientado al servicio del ciudadano. Asimismo, el artículo 4° de la citada norma establece que, el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, garantizando una mejor atención a la ciudadanía, así como la optimización y priorización en el uso de los recursos públicos;

Que, conforme al numeral 1.2 del artículo 1° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, no constituyen actos administrativos aquellos de administración interna de las entidades, destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Dichos actos se regulan por cada entidad, en concordancia con las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley y las normas que expresamente así lo establezcan.

Que, por otro lado, el numeral 72.2 del artículo 72° del Texto Único Ordenado antes citado establece que toda entidad es competente para ejecutar las tareas materiales internas necesarias para el cumplimiento eficiente de su misión y objetivos, así como para distribuir las atribuciones dentro del ámbito de su competencia;





"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Que, el artículo 2° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, establece que no forman parte de la carrera administrativa los servidores públicos contratados ni los funcionarios que ocupan cargos políticos o de confianza; sin embargo, les son aplicables las disposiciones de la presente ley en lo que corresponda.

Que, conforme al artículo 38° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, se establece que las entidades de la Administración Pública solo podrán contratar personal para realizar funciones de carácter temporal o accidental. Dicha contratación se efectuará para el desempeño de las siguientes actividades:

- a) Trabajos para obra o actividad determinada;
- b) Labores en proyectos de inversión y proyectos especiales, sin importar su duración;
- c) Labores de reemplazo de personal permanente impedido de prestar servicios, siempre que sea por un período determinado.

Asimismo, esta modalidad de contratación no requiere necesariamente de concurso, y la relación contractual finaliza al concluir el objeto del contrato. Los servicios prestados bajo esta condición no generan derecho alguno para efectos de la Carrera Administrativa.

Que, el artículo único de la Ley N° 30889, Ley que precisa el régimen laboral de los obreros de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, establece que los obreros de los gobiernos regionales y locales no están comprendidos en el régimen laboral establecido por la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057), sino que se rigen por el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral;

Que, en relación con el artículo 38° del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo, se establece que para que los servicios tengan naturaleza laboral, deben ser prestados de manera personal y directa únicamente por el trabajador como persona natural. No se invalida esta condición si el trabajador es asistido por familiares directos que dependan de él, siempre y cuando esta práctica sea habitual dada la naturaleza de las labores. Asimismo, el empleador tiene la facultad de introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de los servicios, dentro de criterios de razonabilidad y considerando las necesidades del centro de trabajo;

Que, el régimen laboral de los obreros municipales es exclusivamente el privado, bajo el Decreto Legislativo N° 728, en virtud de lo dispuesto en el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que establece que "los funcionarios y empleados de las municipalidades se sujetan al régimen laboral general aplicable a la administración pública, mientras que los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen";

Que, mediante Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción, y otras disposiciones, la tercera Disposición Complementaria Final establece que SERVIR emite normas complementarias para la elaboración y adecuación de perfiles de puestos para su aplicación. Asimismo, la cuarta Disposición Complementaria señala que las entidades deben actualizar o modificar los instrumentos de gestión de recursos humanos, conforme al marco de SERVIR, para la elaboración, aprobación, actualización y modificación del CAP provisional o el CPE, así como el Manual de Clasificador de Cargos, dejando a la Oficina de Recursos Humanos la responsabilidad de llevar a cabo estos procesos.

Que, la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH, que regula la elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional, define estos documentos como herramientas de gestión institucional en las que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad. Dichos documentos deben establecer la denominación, clasificación, funciones y requisitos para el ejercicio de las funciones y el cumplimiento de





"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

los objetivos institucionales. Además, deben incluir los cargos estructurales necesarios para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF o el MOF, según corresponda, sin que sea obligatorio el uso de todas las clasificaciones establecidas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público;

Que, en relación con el trabajador municipal, el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los funcionarios y empleados de las municipalidades se rigen por el régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la ley. Por otro lado, los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son considerados servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen;

Que, la Directiva constituye un instrumento legal de carácter estrictamente técnico, cuyo objetivo es establecer criterios claros y precisos para una estructura remunerativa y salarial justa, equitativa y transparente. Esta tiene como fin garantizar que las remuneraciones y salarios se ajusten de manera proporcional a la complejidad, responsabilidad y funciones inherentes al cargo, contribuyendo así a la optimización en el uso de los recursos públicos en la contratación de personal eventual.

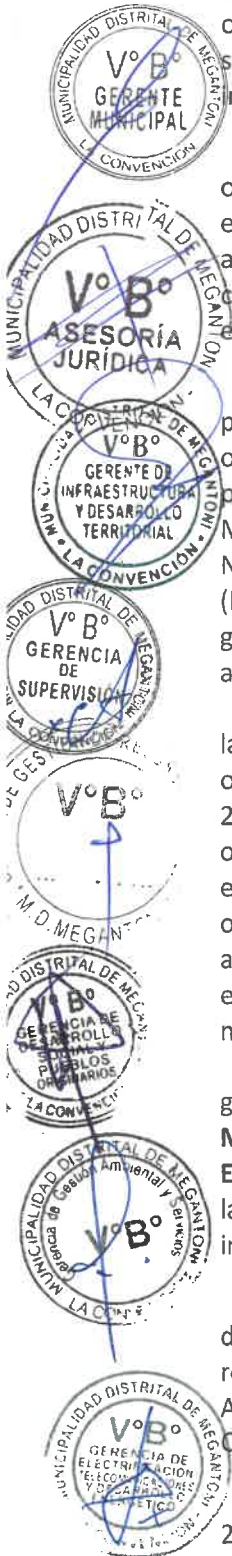
Que, la escala remunerativa denominada "Normas de Contratación del Personal Eventual para la Ejecución de Inversión y Actividades en la Municipalidad Distrital de Megantoni" tiene como objetivo proponer perfiles, funciones y una escala remunerativa referencial para la contratación de personal destinado a la ejecución de proyectos de inversión pública en la Municipalidad Distrital de Megantoni. Esta normativa aplica al personal que labora bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público) y el Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Su finalidad es contribuir al fortalecimiento de la gestión pública y garantizar la contratación de personal altamente calificado, tanto técnico-administrativo como obrero.

La contraprestación por los servicios brindados se ajustará a la competitividad del mercado laboral y al costo de vida actual, buscando, de esta manera, mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por la Municipalidad Distrital de Megantoni. Además, conforme a la Directiva N° 017-2023-CG-GMPL de la Contraloría General de la República, que regula el proceso de ejecución de obras por administración directa, en su numeral 6.8 se establecen los puestos clave para las obras ejecutadas de esta manera. Entre ellos, se incluyen los siguientes profesionales: administrador de obra, residente, inspector o supervisor, ingeniero de seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, almacenero, asistente de obra, ingeniero de calidad, entre otros, de acuerdo con la especialidad y complejidad de la obra, detallándose las definiciones, perfiles y funciones de los mismos.

Por lo tanto, es necesario implementar, modificar, incluir y/o actualizar el documento de gestión interna relacionado con la propuesta de **DIRECTIVA DE LA ESCALA REMUNERATIVA MODIFICADA denominada "NORMAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL PARA LA EJECUCIÓN DE INVERSIÓN Y ACTIVIDADES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MEGANTONI"**, la cual regula las pautas referenciales de contraprestación. Este documento consta de 11 ítems, incluyendo dos disposiciones complementarias y finales, así como 4 anexos.

Que, mediante el informe N° 0333-2024-OGRH-OGA-GM-MDM/LC, de fecha 12 de marzo de 2025, el CPC David Fernando Quispe Quispe, Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remite el expediente en el que se levantan las observaciones anotadas por el Abog. William Jonislla Alfaro, Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, mediante el proveído N° 096-2025-MDM/LC-OGA/WLLS, de fecha 10 de marzo de 2025.

Que, mediante el informe N° 0273-2025-OP-OGPP-MDM/LC-YDP, de fecha 24 de febrero de 2025, el Jefe de la Oficina de Presupuesto de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Ing. Econ. Lorenzo Henry Espinoza Pácorio, concluye sobre la propuesta del instrumento denominado "Normas de Contratación del Personal Eventual para la Ejecución de Inversión y





"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Actividades en la Municipalidad Distrital de Megantoni", señalando que dicho instrumento no requiere de recursos presupuestarios para su elaboración y aprobación. Asimismo, concluye que, con el fin de garantizar el cumplimiento oportuno de las actividades operativas, es necesario proceder con la aprobación de la propuesta del instrumento mencionado. Dicha normativa debe alinearse con el marco legal vigente, y su aplicación será financiada con recursos presupuestarios destinados a proyectos de inversión, asegurando así una adecuada gestión de los recursos y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Que, mediante el Informe N° 0148-2025-MDM/LC-OGAJ-WJA, de fecha 18 de marzo de 2025, el Abog. William Jonislla Alfaro, Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, **CONCLUYE** que, conforme a los actuados, corresponde emitir **OPINIÓN FAVORABLE** respecto al proyecto de la Directiva de la Escala Remunerativa Modificada denominada "Normas de Contratación del Personal Eventual para la Ejecución de Inversión y Actividades en la Municipalidad Distrital de Megantoni", cuyo objetivo es garantizar los procesos de contratación y vinculación del personal eventual para la ejecución de inversiones, actividades u otros en la Municipalidad Distrital de Megantoni. Esto aplica al personal que labora bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público) y el Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR).

ESTANDO, lo anteriormente expuesto, y en cumplimiento de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, con la designación del Gerente Municipal mediante Resolución de Alcaldía N° 001-2025-A-MDM/LC, y conforme a lo dispuesto en el numeral 16 del artículo 011° del Reglamento de Organización y Funciones, que señala: "*Emitir resoluciones de Gerencia Municipal en asuntos de su competencia*", y habiéndose delegado las facultades conferidas al Gerente Municipal mediante Resolución de Alcaldía N° 043-2025-A-MDM/LC;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR la Directiva N° 008-2025-GM-MDM/LC, **ESCALA REMUNERATIVA MODIFICADA** denominada "**NORMAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL PARA LA EJECUCIÓN DE INVERSIÓN Y ACTIVIDADES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MEGANTONI**", cuyo objetivo es garantizar los procesos de contratación y vinculación del personal eventual para la ejecución de inversiones, actividades u otros en la Municipalidad Distrital de Megantoni. Esto aplica al personal que labora bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa del Sector Público) y el Decreto Legislativo N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR).

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR a las Gerencias de Línea y demás dependencias de la Entidad, con copia de la presente resolución para los fines pertinentes.

ARTICULO TERCERO. - DÉJESE, sin efecto toda disposición que se oponga a la presente resolución.

ARTICULO CUARTO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución en la plataforma digital única del Estado Peruano – GOB.PE <https://www.gob.pe/munimegantoni>.

REGÍSTRESE, NOTIFÍQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

CC.
Archivo.
IRCO.
OGA.
OGRHH
OPP
OTI/Palmira

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MEGANTONI

Lic. Ivan R. Cisneros Quispe
GERENTE MUNICIPAL

