



**RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 025-2024-MPRM/A**

San Nicolás, 25 de enero de 2024



**VISTO:-**

El Informe N° 005-2024-MPRM-SGTH, de fecha 04 de enero de 2024, de la Sub Gerencia de Talento Humano, respecto a fijar la escala remunerativa para el personal de confianza bajo los alcances del DL 1057CAS y;

**CONSIDERANDO:-**

Que, las Municipalidades son los órganos de gobierno, promotores del desarrollo local, con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades: Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, la autonomía política consiste en la capacidad de dictar normas de carácter obligatorio en los asuntos de su competencia dentro de su jurisdicción, la autonomía económica consiste en la capacidad de decidir sobre su presupuesto y los destinos de los gastos y las inversiones con la participación activa de la sociedad civil, la autonomía administrativa es la capacidad de organizarse de la manera que más convenga a sus planes de desarrollo local. Teniendo en cuenta todo ello, es factible realizar el análisis del contenido del informe de referencia a fin de emitir opinión jurídica;

Que, el artículo 20° en su numeral 6 de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece como atribución del Alcalde el de dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las Leyes y Ordenanzas; del mismo modo el artículo 430 del mencionado cuerpo normativo menciona que las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo;

Que, mediante la Ley N° 28175-Ley Marco del Empleo Público, establece en su Artículo 4°, la clasificación del empleo Público, precisando en el numeral 2) al empleado de Confianza, definiéndolo como aquel que desempeña, cargo de confianza técnico o político, distinto al del funcionario público, quien a su vez se encuentra en el entorno de quien lo designa o remueve libremente y en ningún caso será mayor al 5% (cinco por ciento) de los Servidores Públicos existentes en cada Entidad;

Que, mediante Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, establece expresamente en sus primera disposición complementaria y final que; "El personal establecido en los numerales 1) y 2) e inciso a) del numeral 3) del artículo 4° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057, está excluido de la reglas establecidas en el artículo 80 de dicho Decreto Legislativo, por ende éste personal solo puede ser contratado para ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal- CAP de la Entidad, por tanto, si bien la norma habilita la contratación de funcionarios bajo el Régimen CAS, esta se encuentra sujeta a una condición, que dicho personal vaya a ocupar una plaza orgánica contenida en el CAP provisional de la Entidad, regulación que persigue garantizar que la contratación de personal de concurso, no responda al libre albedrío e las autoridades de las entidades, sino que encuentre sustento en las necesidades institucionales, reflejadas en la existencia de cargos al interior de la Institución;



Que, al respecto la autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR- adscrita al Concejo de Ministros y entre Rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal del Estado, señala en su INFORME LEGAL N° 079-2012-SERVIR/GPGRH que de conformidad con lo establecido en la cuarta disposición Complementaria Transitoria del reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, las entidades públicas comprendidas en la citada norma pueden contratar personal, bajo el régimen CAS para que ejerzan funciones que son propias de un funcionario o directivo de la institución, siempre que la designación en el cargo haya efectuado por libre disposición del titular de la Entidad, así mismo, precisa que dicha contratación se encuentra excluida de la realización de concurso público, solo los caso del personal de libre designación y remoción;

Que, la propuesta de modificación del monto de las contraprestaciones, únicamente versa en el extremo de los funcionarios de confianza y directivos, es decir, gerentes, por razones de responsabilidad funcional y labores en el cargo desempeñado.

Que, en ese sentido, sobre la posibilidad de modificar y/o establecer contraprestaciones para los servidores contratados y/o designados bajo el CAS, el SERVIR a través del INFORME TÉCNICO NI 337-2015-SERVIR/GPGSC, ha señalado que "Conforme al Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, las escalas remunerativas de las entidades deben aprobarse mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de Economía y finanzas, siendo nula toda disposición en contrario, bajo responsabilidad. En tal sentido SERVIR ha mencionado que no corresponde la aprobación de escalas remunerativas mediante procedimientos referidos a la aprobación de instrumentos de gestión interna, sin perjuicio de lo cual, las entidades podrán desarrollar pautas referenciales internas relativas a las contraprestaciones de los servicios del régimen administrativo de servicios, debiendo considerar para tal efecto los topes remunerativos fijados por la normativa sobre el particular, por tanto se debe tomar en cuenta tal consideración realizada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR, como ORGANOS RECTOR en la gestión de recursos humanos.

Siguiendo ese criterio, sobre la posibilidad de fijar remuneraciones de los funcionarios y directivos, el SERVIR mediante INFORME LEGAL N° 3772011 SERVIR/GG-OAJ, establece entre otros puntos que "la entidad que contrata los servicios de trabajadores bajo el régimen CAS para que asuman las funciones de un directivo o funcionario de la misma, cuenta con total autonomía para fijar el monto de dicha retribución, pero dentro de los límites señalados, esto es, no menor a la remuneración mínima vital y no superior a las (6) unidades de ingreso del sector público, es decir hasta S/. 15,600 soles y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal" estos topes (mínimo máximo) han sido refrendados por la primera disposición complementaria y final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por Decreto Supremo N° 1057 aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, concordante con el Decreto Supremo N° 106-2022-PCM "DECRETO SUPREMO QUE FIJA EL MONTO DE LA UNIDAD DE INGRESO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO 2023", que establece en su artículo 1°: **Monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público correspondiente al año 2023, fíjese en S/. 2 600,00-DOS MIL SEISCIENTOS Y 00/100 SOLES**, el monto correspondiente a la Unidad de Ingreso del Sector Público para el año 2023 y su Artículo 2°; Alcance del monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público correspondiente al año 2023 "El monto de la Unidad de Ingreso del Sector Público correspondiente al año 2023 sirve para calcular y fijar los ingresos de altos funcionarios y autoridades del Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 28212, Ley que regula los ingresos de los Altos Funcionarios Autoridades del Estado y dicta otras medidas";

Que, la misma manera en concordancia con el Informe Técnico N° 625-2013-SERVIR/GPGSC, servir concluye que "Corresponde a cada entidad establecer las reglas internas que ordenen el sistema de pagos a su personal sujeto al régimen CAS, estableciendo de manera objetiva el monto a pagar. En esa línea de ideas



consideramos que, para determinar las remuneraciones en este caso, corresponderá a la oficina de personal o la que haga sus veces, evaluar las responsabilidades de los empleados de confianza (gerentes, jefes de unidad y personal de nivel equivalentes), a efecto de determinar un nuevo monto remunerativo acorde a los mismos".

Que, finalmente, sobre las limitaciones o restricciones presupuestales, mediante INFORME TÉCNICO N° 1319-2015-SERVIRIGPGSC, el SERVIR concluye que "La retribución del personal de confianza bajo el régimen CAS puede ser mayor a lo fijado en la escala remunerativa, sin embargo, debe sujetarse a las reglas expuestas en los párrafos anteriores, la cual será prevista por la entidad en función a su disponibilidad presupuestaria y siguiendo parámetros objetivos por lo que no constituye. Ninguna vulneración a la prohibición al incremento de remuneraciones" previstas en el artículo de las leyes de presupuesto público anuales.

Que, Bajo lo expuesto y siendo posible establecer y/o modificar remuneraciones del personal de confianza y directivo CAS observado los topes remunerativos, esta unidad propone se modifique el Cuadro Referencial para la Determinación de la Contraprestación de los Trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), en el extremo de los gerentes, procurador, jefes de oficina, jefes de unidad y sub gerentes por razones de responsabilidad funcional y labores en el cargo desempeñado; según el siguiente cuadro modificado al cuadro referencial para la determinación de la contraprestación de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS)- personal de confianza y directivos designados mediante resolución.

Que, según INFORME N°005-2024-MPRM-SGTH del Sub Gerente de Talento Humano, manifiesta que es pertinente la fijar la escala remunerativa del personal bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057 CAS de libre designación y remoción.

Que, por estas consideraciones y estando a las facultades conferidas por el Artículo 20° incisos 6) y 16) de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; y, con las visaciones correspondientes;

**SE RESUELVE:-**

**ARTÍCULO PRIMERO:- APROBAR** la modificación del cuadro referencial para la determinación de la contraprestación de los trabajadores, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) - personal de confianza y directivos designados mediante resolución de la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE RODRÍGUEZ DE MENDOZA**, conforme al siguiente cuadro que se detalla;

	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>REMUNERACION</b>
<b>1.</b>	<b>GERENCIA MUNICIPAL</b>	S/. 6,000.00
<b>2.</b>	<b>GERENCIA DE ASESORIA JURIDICA</b>	S/. 5,000.00
<b>3.</b>	<b>SUBGERENTE DE TALENTO HUMANO</b>	S/. 3,500.00
	<b>TOTAL</b>	<b>S/. 14,500.00</b>

**ARTÍCULO SEGUNDO:- DISPONER** a la Gerencia Municipal, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Gestión de las Inversiones, Sub Gerencia De Talento Humano, realizar las coordinaciones con las diferentes áreas a efecto se implementen las acciones administrativas que correspondan a fin de proceder con lo dispuesto en la presente resolución.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
RODRÍGUEZ DE MENDOZA  
ALCALDIA  
NILSER TAFUR PELÁEZ  
ALCALDE PROVINCIAL  
DNI: 33950104