

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL

DE ISLAY



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL
N° 0131-2025-MPI/A-GM

VISTOS:

El INFORME N° 0166-2025-MPI/A-GM-OA, mediante el cual la Oficina de Administración fundamenta la suspensión temporal de la DIRECTIVA N° 002-2023-MPI, en el extremo del control de asistencia de los Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza. Asimismo, el INFORME LEGAL N° 0274-2025-MPI/A-GM-OAJ;

CONSIDERANDOS:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado mediante LEY N° 30305 (Ley de Reforma Constitucional), en concordancia con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece que Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Las municipalidades de los centros poblados son creadas conforme a ley. Radicando dicha autonomía en la facultad de ejercer actos de gobierno administrativos y de administración;

Que, el principio de legalidad en el estado constitucional no significa simplemente la ejecución y el cumplimiento de lo que establece una ley, sino también principalmente su compatibilidad con el orden objetivo de los principios y valores constitucionales, aplicando criterios de razonabilidad, racionalidad y proporcionalidad. Esta forma de concebir el principio de legalidad se concretiza por ejemplo en el artículo III del Título Preliminar del T. U.O. de la Ley 27444, cuando señala que la actuación de la administración pública tiene como finalidad la protección del interés general, pero ello solo es posible de ser realizado garantizando los derechos e intereses de los administrados con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general;

Que, mediante RESOLUCION GERENCIAL N° 067-2023-MPI/A-GM, se aprueba la Directiva General N° 002-2023-MPI, "Disposiciones para el control de asistencia y permanencia de funcionarios, servidores civiles y obreros de la Municipalidad Provincial de Islay". Asimismo, se deja sin efecto la Resolución Gerencial N° 096-2021-MPI/A-GM que aprobó la Directiva General N° 004-2021. Sobre el particular corresponde apreciar los alcances de la mencionada en el extremo de los Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza. El señalado cuerpo normativo señala sobre la Mecánica operativa – Del control de asistencia lo siguiente: **"6.1 Los funcionarios, servidores civiles, servidores de confianza y obreros registrarán personalmente su asistencia diaria en su sede de labores habituales haciendo uso de su FOTOCHek de identificación personal, reloj digital y/o biométrico o tarjeta de control de asistencia. Este registro será tanto a la hora de Ingreso como a la hora de salida del horario de trabajo"**.

Que, en virtud a lo dispuesto en los artículos 39 y 40 de la Constitución Política del Perú los empleados de confianza, al igual que otros servidores públicos y funcionarios del Estado, se encuentran al servicio de la Nación, no obstante, están sujetos a determinadas particularidades en el ejercicio de su función pública. Así, el artículo 4° numeral 2 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, indica que dicha norma se aplicará a los Empleados de Confianza según la naturaleza de sus labores.

la Ley Marco del Empleo Público LEY N.º 28175 en su Artículo 4° establece una clasificación al personal del empleo público, diferenciándolo de la siguiente manera:

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.

El Funcionario Público puede ser:

- a. De elección popular directa y universal o confianza política originaria.

- b. De nombramiento y remoción regulados.
- c. De libre nombramiento y remoción.

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 y en ningún caso será mayor al 5% de los servidores públicos existentes en cada entidad. El Consejo Superior del Empleo Público podrá establecer límites inferiores para cada entidad. En el caso del Congreso de la República esta disposición se aplicará de acuerdo a su Reglamento.

3. **Servidor Público.** - Se clasifica en:

- a. **Directivo Superior.** - El que desarrolla 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. A este grupo se ingresa por concurso de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, su porcentaje no excederá del 10% del total de empleados de la entidad. La ineficiencia en este cargo da lugar al regreso a su grupo ocupacional. Una quinta parte del porcentaje referido en el párrafo anterior puede ser designada o removida libremente por el titular de la entidad. No podrán ser contratados como servidores ejecutivos o especialistas salvo que cumplan las normas de acceso reguladas en la presente Ley.
- b. **Ejecutivo.** - El que desarrolla funciones administrativas, entiéndase por ellas al ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutorias, las de fe pública, asesoría legal preceptiva, supervisión, fiscalización, auditoría y, en general, aquellas que requieren la garantía de actuación administrativa objetiva, imparcial e independiente a las personas. Conforman un grupo ocupacional.
- c. **Especialista.** - El que desempeña labores de ejecución de servicios públicos. No ejerce función administrativa. Conforman un grupo ocupacional.
- d. **De apoyo.** - El que desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. Conforman un grupo ocupacional."

Que, en relación a ello, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en la sentencia recaída en el expediente N° 03501-2006-PA/TC, indicando que **los empleados de confianza ostentan un estatus especial dentro de la institución pública**, por lo que, se infiere que en ciertos aspectos de su vinculación con la entidad dichos empleados tienen un régimen distinto al de los demás servidores. Así, el Tribunal señaló:

"3. Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser despedidos arbitrariamente, según la STC 0206-2005 -AA/TC. Mientras que los que asumen un cargo de confianza están supeditados a la "confianza", valga la redundancia, del empleador. En este caso, el retiro de la misma es invocada por el empleador y 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 objetivos.

4." En referencia a ello, el artículo 40 de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza de/sector público mas no a los trabajadores de confianza del sector privado, puesto que para ser servidor público se ingresa por concurso público, mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado por el jefe del área, y que se requiera una persona de "confianza" en una institución; si bien el cargo de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación de Personal {CAP}. Además, el artículo 42° de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse, pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, lo cual los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios". (énfasis agregado)

En la sentencia citada el Tribunal Constitucional mencionó las particularidades a que se sujetan los empleados de confianza, siendo una de ellas el que se encuentran excluidos de la jornada máxima legal, indicando:

"h) No tienen derecho al pago de horas extras, pues el artículo 5 del Decreto Supremo W 007,2002, TR, TUO de la Ley del Jornada de trabaja, horario y trabajo en sobretiempo, establece que el personal de dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal. De

igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al Decreto Supremo N° 004-2006 –TR en su artículo 1 último párrafo."

Que, en principio podemos señalar que, los empleados de confianza son aquellos que desempeñan cargos de confianza técnicos o políticos, que forman parte del entorno del titular de la entidad, dichos trabajadores ingresan sin concurso público de méritos, precisamente porque dicha designación se sustenta en el poder discrecional del que goza el titular. Respecto a los mismos el Tribunal Constitucional en diversos pronunciamientos ha señalado que dichos trabajadores tienen particularidades que los diferencian del resto del personal de la entidad, pues por la naturaleza de sus funciones se encuentran excluidos de la jornada máxima legal.

Que, el Informe Técnico N° 278-2016 -SERVIR/ GPGSC, ha desarrollado el tema materia de consulta anotando respecto a los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 276, como el Gerente Municipal (**funcionario Público**), el **personal de dirección y empleados de confianza**, que su vinculación tiene particularidades que los diferencian del resto del personal de la entidad, pues por la naturaleza de sus funciones se encuentran excluidos de la jornada máxima legal.

Que, en el informe traído a colación en el párrafo precedente se precisó, por ejemplo, que el Gerente Municipal al ser un **funcionario de confianza encargado de la dirección ejecutiva y administrativa de la Municipalidad se encontraría exento de la jornada máxima de trabajo y consecuentemente del registro de asistencia y salida. En consecuencia, la entidad no tendría que emitir acto alguno pues dada la condición de funcionario de confianza se justifica la exclusión del registro de asistencia y salida**, no obstante, indica que los funcionarios que se encuentren de comisión de servicios, por horas o días, deberán justificar la ausencia de su puesto informando a la autoridad que lo delegó sobre la labor efectuada, así como la rendición de viáticos y/ o movilidad que se le haya asignado. En tal sentido, se observa que existen distintos mecanismos para validar el cumplimiento de labores de los empleados de confianza.

Que, en relación con los directivos, de acuerdo a lo establecido en el literal a) del numeral 3 del artículo 4 de la LMEP3 , dentro de la clasificación del personal del empleo público se encuentra el grupo de directivos superiores, los cuales desarrollan funciones 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. **En este extremo el artículo 59 de la Ley del Servicio Civil establece que en el grupo de Directivos Públicos (cuyo ingreso es por concurso público y cumpliendo el perfil del puesto) ha previsto también la existencia de los Directivos de Confianza, siendo que a estos puestos se pueden ingresar sin concurso;** no obstante, también deben cumplir con el perfil establecido para el puesto.

Por su parte, la ejecución del acto administrativo se sustenta en el principio de autotutela, por lo que su ejecución solo se puede suspender por resolución administrativa, mandato judicial o disposición legal que así lo indique.

Que, el artículo 17° Eficacia Anticipada del Acto Administrativo en su inciso 17.1 del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley General del Procedimiento Administrativo, establece que la autoridad podrá disponer en el mismo acto administrativo que se tenga eficacia anticipada a su emisión, solo si fuera más favorable a los administrados y siempre que no lesione derechos fundamentales o intereses de buena fe legalmente protegidos a terceros y que existiera en la fecha a la que pretenda retrotraerse la eficacia del acto el supuesto de hecho justificativo para su adopción.

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución Política del Estado, modificado mediante LEY N° 30305 (Ley de Reforma Constitucional), en concordancia con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972; y el T.U.O de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS. Asimismo, en mérito al Reglamento de Organización y Funciones vigente de la Municipalidad Provincial de Ilay, aprobado mediante ORDENANZA MUNICIPAL N° 532-2023-MPI de fecha 14 de agosto del 2023;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – **SUSPENDER** con eficacia anticipada al 01 de mayo de 2025, la ejecución del literal 6.1 – Del Control de Asistencia, de la DIRECTIVA GENERAL N° 002-2023-MPI, únicamente en el extremo de los Funcionarios Públicos, Empleados de Confianza y Directivos de Confianza. Ello hasta la emisión de una nueva directiva o su modificación. De conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. – **ENCARGAR** la ejecución y cumplimiento de la presente a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la entidad –MPI.

Dada en la Sede Central de la Municipalidad Provincial de Islay, a los nueve días del mes de junio del Dos Mil Veinticinco.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ISLAY
CPC Juan Luis Caimett Velasquez
GERENTE MUNICIPAL (e)



JLCV/ngvt