



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Resolución de Alcaldía

N°207-2023-A/MDCN-T

Ciudad Nueva, 31 de mayo del 2023

VISTO:

El Informe N°497-2023-SGGRH-GA-MDCN-T, con fecha 31 de mayo de 2023, emitido por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos; el Informe N°0428-2023-GA-GM-MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, emitido por la Gerencia de Administración; el Informe N°486-2023-GPPyMI/MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, emitido por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional; el Informe N°250-2023-GAJ-GM-MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica; el Proveído N°5605-2023-GM, de fecha 31 de mayo del 2023, emitido por el despacho de Gerencia Municipal, y;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, indica: "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia". Encontrándose concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, de conformidad a la normativa señalada precedentemente, y considerando la necesidad de contar con una directiva única que precise y uniformice los procedimientos administrativos de todas las directivas emitidas por la entidad pública municipal, que se realizan en cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, de esta forma se ajusta al principio de legalidad previsto en el artículo IV, numeral 1.1 del TUO de la Ley 27444 que indica: "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." Para que pueda existir un orden en la emisión de directivas, facilitando los actos administrativos de la entidad.

Que, la Ley N° 28175, "Ley Marco del Empleo Público", establece en su artículo 4°, numeral 2), la clasificación del personal del empleo público, precisando lo siguiente: "(...) 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 (...)".

Que, el Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, señala en el artículo 3° que el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio".

Que, en la Ley N° 29849, "Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, en su primera disposición complementaria y final, establece que: "(...) El personal establecido en los numerales 1), 2), e inciso a) del numeral 3) del artículo 4o de la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público, contratado por el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, está excluido de las reglas establecidas en el artículo 8° de dicho Decreto Legislativo. Este 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 ocupar una plaza orgánica contenida en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP provisional de la Entidad, regulación que persigue garantizar que la contratación de personal de concurso, no responda al libre albedrío de las autoridades y de las entidades, sino que encuentre sustento en las necesidades institucionales, reflejadas en la existencia de cargos al interior de la institución.



Resolución de Alcaldía

N°207-2023-A/MDCN-T

Que, la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, establece que "Ninguna entidad pública puede suscribir un contrato administrativo de servicios por un monto menor al de la remuneración mínima vital".

Que, mediante Decreto Supremo N°075-2008-PCM-Aprueba Reglamento del D.L. N°1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria, respecto a las Reglas aplicables a funcionarios y directivos designados mediante resolución, señala que: "Los cargos cubiertos por personas designadas por resolución no se encuentran sometidos a las reglas de duración del contrato, procedimiento, causales de suspensión o extinción regulados por el presente reglamento. Les son de aplicación las disposiciones legales y reglamentarias que regulen la materia".

Que, la Resolución Directoral N° 0023-2022-EF/50.01, Resolución Directoral que aprueba la Directiva N°005-2022-EF/50.01 "Directiva para la Ejecución Presupuestaria", en su artículo 3° "Responsabilidades de la Oficina de Presupuesto del Pliego, del responsable de la Administración del Presupuesto de las Unidades Ejecutoras y de los responsables de los Programas Presupuestales, numeral 3.1 "La oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el pliego, es responsable en el ámbito de sus competencias del control presupuestario, debiendo para dicho fin cumplir, entre otras, las siguientes funciones: "Gestionar en las Unidades Ejecutoras de su Pliego, de corresponder, la evaluación de la disponibilidad presupuestaria para las solicitudes de actualización en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, siendo el responsable del sustento de la disponibilidad presupuestaria de dichos registros".

Que, el Decreto Supremo N°106-2022-PCM, que fija el Monto de la Unidad de Ingreso del Sector público para el año 2023, en la cual señala lo siguiente: "Fijase 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", dicho monto sirve para calcular y fijar los ingresos de altos funcionarios y autoridades del Estado, por tanto, es de aplicación para el cálculo de los ingresos de los funcionarios públicos comprendidos en el artículo 52 de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil, cuya compensación económica no se haya fijado de acuerdo con lo dispuesto en el último párrafo del referido artículo.

Que, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023, señala en el Artículo 5. Control del gasto público 5.1. Los titulares de las entidades públicas, el jefe de la Oficina de Presupuesto y el jefe de la Oficina de Administración, o los que hagan sus veces en el pliego presupuestario, son responsables de la debida aplicación de lo dispuesto en la presente ley, en el marco del Principio de Legalidad, recogido en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Corresponde al titular de pliego efectuar la gestión presupuestaria, en las fases de programación, formulación, aprobación, ejecución y evaluación, y el control del gasto, en el marco de lo establecido en el inciso 1 del numeral 7.3 del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público. (...).

Que, la Ley de Presupuesto del Sector público para el Año Fiscal 2023, señala en el art.11. Medidas en materia de bienes y servicios "(...) 11.2. Se establece que el monto máximo por concepto de honorarios mensuales es el tope de ingresos señalado en el artículo 2 del Decreto de Urgencia N°038-2006 para la contratación por locación de servicios que se celebre con personas naturales, de manera directa o indirecta, y para la contratación bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N°1057. (...)"

Que, mediante Informe Legal N°377-2011-SERVIR/GG-OAJ, establece que: "(...) la entidad que contrata los servicios de los trabajadores bajo el régimen CAS para que asuman las funciones de un directivo o funcionario, 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 seis (6) unidades de ingreso del sector público es decir hasta S/. 15, 600.00 soles y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal; esto es, de acuerdo a los topes (mínimo - máximo), establecidos en la primera disposición complementaria y final del reglamento del Decreto Legislativo N°1057, aprobado mediante D.S. N°1057, aprobado mediante D.S N°075-2008-PCM, así como al Decreto de Urgencia 038-2006, que modifica la Ley N°28212 y el Decreto Supremo N°106-2022- PCM.

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en su Informe Legal N°079- 2012-SERVIR/GPGRH, precisa que de acuerdo a lo establecido en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Resolución de Alcaldía

N°207-2023-A/MDCN-T

Legislativo N°1057, refiere que 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 sido efectuada por libre disposición del titular de la entidad; además de ello, menciona que la contratación se encuentra excluida de la realización de concurso público, solo en los casos del personal de libre designación y remoción.

Que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en su Informe Legal N°00527- 2022-SERVIR-GPSC, de fecha 08 de abril de 2022, en su fundamento señala los siguiente: (...) 2.7 No obstante, cabe señalar que si bien no existe una escala remunerativa para los servidores contratados bajo el régimen CAS, corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados en función a criterios como grado de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto.

Que, el Informe Técnico N°1319-2015-SERVIR/GPGSC, emitido por 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 el apartado del 2.8 del acotado informe, lo cual será previsto por la entidad en función a su disponibilidad presupuestal y siguiendo parámetros objetivos. Por lo que, no constituye ninguna vulneración a la prohibición del incremento de remuneraciones previstas en la Ley 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2023.

Que, la Opinión N°0082-2023-DGGFRH/DGPA, de fecha 16 de marzo de 2023, el Ministerio de Economía y Finanzas responde a la consulta siguiente: ¿Qué criterios considerar para determinar el monto de remuneración de un personal administrativo designado bajo la modalidad CAS confianza, diferente a la disponibilidad presupuestal?, Para determinar la remuneración de un servidor designado bajo la modalidad CAS confianza debe considerarse que la remuneración no puede ser menor a la Remuneración Mínima Vital, e l monto no puede superar el tope de ingresos en el sector público, debiendo establecer dicho monto en función a criterios como grado de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto. Justificando: 1. Remuneración mínima del personal CAS: El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) otorga al trabajador el derecho a percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida 2) Tope de ingresos: El monto máximo de ingresos mensuales para la contratación bajo el régimen CAS, no podrá ser mayor a seis (6) Unidades del Sector Público, ascendente a S/. 15,600.00 soles. 3. Otros parámetros: Respecto a parámetros diferentes a los antes señalados, se debe señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha señalado que, corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados en función a criterios como grado de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto.

Que, la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, mediante Informe N°497-2023-SGGRH-GA-MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, propone la nueva escala remunerativa para Funcionarios y Directivos Superiores de Confianza de Libre Designación y Remoción (Gerentes y Sub Gerentes) bajo Decreto Legislativo N°1057 de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, arribando a las siguientes conclusiones: "(i) Los cargos de Gerentes y Subgerentes conllevan a las mismas responsabilidades administrativas, funcionales y legales al momento de ejecutar las funciones de acuerdo a sus competencias establecidas en el ROF vigente y los demás instrumentos de gestión de la Entidad; (ii) Todos los Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza, están sometidos a las acciones de control y supervisión cuyo desempeño conlleva un cargo de responsabilidad directa o de confianza por decisión de la autoridad, pues cuenta con capacidad decisoria, ejecutiva y de rendición de cuentas y control, orientándose al manejo eficaz y eficiente de los recursos públicos; (iii) La retribución de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público conforme el artículo 2° del Decreto de Urgencia N°038-2006; (iv) La entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal y financiera; y, (v) Corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados, teniendo en cuenta el grado de responsabilidad funcional, labores en el cargo desempeñado, formación académica, experiencia laboral y capacitación del personal. Por lo que recomienda se derive a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, para que emita el informe técnico sobre viabilidad y la disponibilidad presupuestal, que de ser favorable se derive a la Gerencia de Asesoría Jurídica para su opinión legal, siendo vigente a partir de la emisión del acto resolutivo, conforme el siguiente detalle:



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Resolución de Alcaldía

N°207-2023-A/MDCN-T

CLASIFICACIÓN	CARGO	CANTIDAD	REMUNERACIÓN BRUTA
EC	Gerente Municipal	1	S/.7,450.00
EC	Gerentes	5	S/.6,300.00
SP-DS	Sub Gerentes	3	S/.5,450.00

Que, con Informe N°0428-2023-GA-GM-MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, la Gerencia de Administración remite a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, señalando que la autoridad rectora en materia de Gestión de Recursos humanos, ha precisado en sendos pronunciamientos sobre el tema en particular, así lo señala la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, mediante Informe N°497-2023-SGGRH-GA-MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, lo siguiente: "las compensaciones económicas en los contratos administrativos de servicios deben ser fijadas por las entidades considerando su disponibilidad presupuestaria, tomando como base la remuneración mínima vital y como tope seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público (S/.15,600) vigentes al momento de su celebración, ellos de acuerdo a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057 y el artículo 2 del Decreto de Urgencia N°038-2006. Asimismo, solicita se derive a la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional para que emita el informe técnico sobre viabilidad y la disponibilidad presupuestal, de ser favorable se derive a la Gerencia de Asesoría Jurídica para su opinión legal.

Que, con Informe N°486-2023-GPPyMI/MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, remite a la Gerencia Municipal, señala que el crédito presupuestario programado y disponible para el año 2023 para contrato administrativo de servicios es por los rubros 07 Foncomun S/632,253 Soles y 18.Q Renta de Aduanas S/386,706 Soles, haciendo un total disponible de S/. 1,018,959 Soles, el cual cobertura la proyección anualizada de la escala remunerativa propuesta que es alrededor de S/.760,000 Soles, no requiere mayor presupuesto a lo que ya se dispone en el crédito presupuestario de la entidad, asimismo, concluye en otorgar disponibilidad presupuestal para ser cubiertos en el presente ejercicio fiscal por los rubros 07 Foncomun S/632,253 Soles y 18.Q Renta de Aduanas, y, se continúe con el trámite de evaluación y aprobación por el órgano competente, previo a la aprobación se requiere opinión legal sobre el trámite de aprobación de escala CAS.

Que, con Informe N°250-2023-GAJ-GM-MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, opina que es favorable la propuesta de Nueva Escala Remunerativa para funcionarios y directivos superiores de Confianza de libre designación y remoción (Gerentes y Sub Gerentes) bajo el Régimen laboral del D.L. N°1057, propuesta formulada por la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, y refrendada presupuestalmente por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, mediante Informe N°486-2023-GPPyMI/MDCN-T, de fecha 31 de mayo de 2023, así también, se ha considerado lo establecido en el Decreto Supremo N°106-2022-PCM, que fija el Monto de la Unidad de Ingreso del Sector público para el año 2023.

Que, mediante proveído N°5605-2023, de fecha 31 de mayo del 2023, la Gerencia Municipal, deriva a la Gerencia de Asesoría Jurídica el presente documento a efectos de proyectar Resolución de Alcaldía;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, y el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, asimismo, el Artículo 4 de la Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, Acuerdo de Concejo N°039-2021-MDCN-T, de fecha 26 de junio de 2021, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, el artículo IV, numeral 1.1 del TUO de la Ley 27444 y contando con el visto bueno de la Gerencia Municipal, la Gerencia de Asesoría Jurídica, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Gerencia de Administración y la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CIUDAD NUEVA
"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Resolución de Alcaldía

N°207-2023-A/MDCN-T

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR la Nueva Escala Remunerativa para funcionarios y directivos superiores de Confianza de libre designación y remoción (Gerentes y Sub Gerentes) bajo el Régimen laboral del D.L. N°1057, según el siguiente detalle:

CLASIFICACIÓN	CARGO	CANTIDAD	REMUNERACIÓN BRUTA
EC	Gerente Municipal	1	S/7,450.00
EC	Gerentes	5	S/6,300.00
SP-DS	Sub Gerentes	3	S/5,450.00

ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR el contenido de la Resolución de Alcaldía N°067-2021-MDCN-T, de fecha 02 de febrero de 2021, en todo lo que no se oponga a la presente Resolución.

ARTICULO TERCERO: DISPONER que la presente escala entrará en vigencia a partir del 01 de junio del año 2023.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR, a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Gerencia de Administración, Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, y demás unidades orgánicas competentes de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva el fiel cumplimiento de la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR a la Sub Gerencia de Secretaría General la notificación de la presente Resolución a todas las áreas para el fiel cumplimiento de la misma y la Sub Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones, cumpla con la publicación en el portal de la entidad (www.municipiadnueva.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.



ING. WALTER CARDOZA CHURA
ALCALDE

DISTRIBUCIÓN:

ALCALDÍA
GM
GAJ
GA
GPPMI
SGGRH
SGSG
SGTlyC
ARCHIVO.

