

RESOLUCION DE ALCADIA

N° 177 -2023-A-MDP/T.



"AÑO DE LA UNION, LA PAZ Y DESARROLLO"

Pocollay,

29 DIC. 2023

2023-SGRRHH-GAF-MDP/T, de fecha 20 de diciembre del 2023, emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Informe N° 1605-2023-GAF-MDP-T, de fecha 28 de diciembre del 2023, emitido por la Gerencia Municipal, Informe N°1075-2023-GPPDO/MDP-T, de fecha 29 de diciembre del 2023, emitido por la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional, Informe N°795-2023-GAJ-GM/MDP.T, de fecha 29 de diciembre del 2023, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica.

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, indica: "Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de Gobierno Local, que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia". Dicha autonomía según artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, radica en ejercer actos de gobierno, administrativo y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, Ley que regula las actuaciones de la función administrativa del Estado y el procedimiento administrativo común desarrollados en las entidades, establece en el Artículo IV del Título Preliminar, en su numeral 1) señala: "El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: en su ítem 1.1 Principio de Legalidad, en cuya observancia 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".

Que, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de valores morales y éticos, y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del 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, según el ámbito de aplicación la precitada Ley regula, la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público. Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública (...) 5. Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.

Que, los 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. 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 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.



RESOLUCION DE ALCADIA

N° 177 -2023-A-MDP/T.



Municipalidad Distrital de
POCOLLAY

"AÑO DE LA UNION, LA PAZ Y DESARROLLO"

Que, el artículo 4º, contempla la Clasificación, el personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera: 1. Funcionario Público.- El que desarrolla funciones de preeminencia política, reconocida por norma expresa o entidades públicas. El Funcionario Público puede ser (...) c) De libre nombramiento y remoción. 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.

Que, el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, señala en el artículo 3º 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, 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 8º 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."**

Que, la compensación económica, 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, el 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 3º "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 \$/. 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 52º 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



93.7 FM.



RESOLUCION DE ALCADIA

N° 177 -2023-A-MDP/T.



Municipalidad Distrital de
POCOLLAY

“AÑO DE LA UNION, LA PAZ Y DESARROLLO”

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 N° 038-2006, que modifica la Ley N°28212 y el Decreto Supremo N°106-2022-PCM.

Que, la Resolución de Gerencia Municipal N° 061-2019-MDP/T de fecha 26 de febrero 2019, se aprobó la nueva Escala Remunerativa Referencial de los Contratos, Administrativos de Servicios CAS de la Municipalidad Distrital de Pocollay; indicando dentro de sus otros argumentos y bases legales las variaciones sufridas en la remuneración mínima vital llegando hasta el año 2018 el monto de S/. 930.00, motivo por el que se procedió a la actualización de la escala retributiva para el personal contratado bajo el régimen del D. Leg. N° 1057, hecho que tomaron como base para la aplicación de los alcances de la Ley N° 28175; por lo que estando a lo indicado, se tiene que con fecha 02 de abril del 2022, se vuelve a realizar un reajuste a la remuneración mínima vital a través del D.S. N° 003-2022-TR, estableciéndose el monto de S/. 1,025.00 soles; por tanto se hace necesario una actualización producto de la evolución de la remuneración mínima vital. A fin de establecer una escala retributiva.

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 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 lo 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, con 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



RESOLUCION DE ALCADIA

N° 177 -2023-A-MDP/T.



Municipalidad Distrital de
POCOLLAY

"AÑO DE LA UNION, LA PAZ Y DESARROLLO"

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° 1225-2023-SGRRHH-GAF-MDP-T, de fecha 30 de diciembre de 2023, propone la modificación escala remunerativa para Funcionarios de Confianza de Libre Designación y Remoción bajo Decreto Legislativo N°1057 de la Municipalidad Distrital de Pocollay, arribando a la conclusión y recomendación de elevar a su inmediato superior la propuesta de **"Modificación de la Escala Remunerativa para los funcionarios de Confianza y libre Remoción"**, bajo el Decreto Legislativo N° 1057, de la Municipalidad Distrital de Pocollay, el mismo que recomienda se eleve dicha propuesta a la Gerencia de Planeamiento y Desarrollo Organizacional y la Gerencia de Asesoría Jurídica para la opinión respectiva, para lo cual se detalla el cuadro de modificación respectiva tal como a continuación se detalla:

| NIVEL | ESCALA | CARGO | MONTO |
|--------------------------|---------|---|----------|
| FUNCIONARIO DE CONFIANZA | CAS - 1 | GERENCIA MUNICIPAL | 7,000.00 |
| | CAS - 2 | GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E INFRAESTRUCTURA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO | 6,300.00 |

Que, mediante informe N° 1605-2023-GAF-MDP-T, de fecha 28 de diciembre de 2023, la Gerencia de Administración y Finanzas, hace suyo la propuesta de la Sub Gerencia de Recursos Humanos que se detalla en el punto anterior y en atención a ello da trámite la propuesta de modificación de la Escala de Remuneraciones para su evaluación y procedencia, señalando en dicho informe que se dé continuidad de trámite para el pronunciamiento respectivo por la Gerencia de Asesoría Jurídica y de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto y Desarrollo organizacional de la Municipalidad Distrital de Pocollay.

Que, la Gerencia de Presupuesto, Planeamiento y Desarrollo Organizacional, mediante informe N° 1075-2023-GPPDO/MDP-T, de fecha 29 de diciembre de 2023, del contenido de su análisis, concluye a la propuesta realizada por la Sub Gerencia de Recursos Humanos y a lo dispuesto por la Gerencia de Administración y Finanzas y lo dispuesto por la Gerencia Municipal mediante proveído 100349, que, en mérito a las consideraciones expuestas en su informe y conforme a las atribuciones que son de su competencia de manera estrictamente presupuestal, es de opinión favorable a la propuesta de modificación de la escala remunerativa para el personal del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS de los Funcionarios de Confianza de la Municipalidad Distrital de Pocollay, recomendando asimismo que se continúe al trámite respectivo para su aprobación mediante Acto Resolutivo, previa opinión legal.

Que, dentro del contexto legal acotado en el informe N° 795-2023-GAJ-GM/MDP-T y teniendo en cuenta las opiniones técnicas favorables de las Gerencias y la Sub Gerencia dictadas dentro de las facultades contenidas en sus competencias y especialidad para la modificación de la escala remunerativa para el personal del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS de los Funcionarios de Confianza de la Municipalidad Distrital de Pocollay, este Despacho señala respecto a las compensaciones económicas en los contratos administrativos de servicios, éstas 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.

QUE, los cargos de confianza y de libre remoción de la Municipalidad Distrital de Pocollay, se debe resaltar aspectos relevantes para la consideración y decisión de la modificación de la escala correspondiente así, dichos cargos 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; asimismo, dichos 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; en este sentido la retribución de los trabajadores contratados bajo el



Municipalidad Distrital de Pocollay

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 177 -2023-A-MDP/T.



régimen CAS no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a los seis (6) unidades de ingreso del Sector Público conforme al artículo 2° del Decreto de urgencia N°038-2006.

Que, la entidad contrata los servicios dentro del contexto señalado, tiene discrecionalidad para fijar el monto de la compensación económica, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal y financiera; y, es en este sentido que corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados, teniendo en cuenta el grado de responsabilidad funcional, labores e el cargo desempeñado, formación académica, experiencia laboral y capacitación personal. Y contando con las opiniones técnicas correspondientes de las Gerencias llamadas al respecto como la Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional, Gerencia de Administración y Finanzas y la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Pocollay, conforme el siguiente detalle:

| NIVEL | ESCALA | CARGO | MONTO |
|--------------------------|---------|---|----------|
| FUNCIONARIO DE CONFIANZA | CAS - 1 | GERENCIA MUNICIPAL | 7,000.00 |
| | CAS - 2 | GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E INFRAESTRUCTURA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO | 6,300.00 |

Que, la Gerencia de Asesoría Jurídica, mediante el informe N° 795-2023-GAJ-GM/T, de fecha 29 de diciembre de 2023, opina que es favorable la propuesta de la modificación de la escala Remunerativa en el extremo contenido para funcionarios de Confianza de libre designación y remoción (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 Desarrollo organizacional, mediante Informe N° 1075-2023-GPPDO/MDP-T, de fecha 29 de diciembre 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. Y bajo las consideraciones expuestas en el informe de la Gerencia de Asesoría Jurídica, recomie3nda dar continuidad al trámite respectivo, teniendo en cuenta que el régimen de Contratación Administrativo de Servicios, es un régimen laboral especial de contratación temporal, el mismo que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la carrera administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, por lo que corresponde aprobarla mediante Acto Resolutivo de la más alta jerarquía administrativa de la Municipalidad Distrital de Pocollay que modifique parcialmente la Escala Remunerativa para funcionarios de Confianza de libre designación y remoción (Gerentes) bajo el Régimen laboral del D.L. N° 1057, aprobada mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 61-2019-MDP/T de fecha 26 de febrero de 2019, modificación que quedará conforme al siguiente detalle:

| NIVEL | ESCALA | CARGO | MONTO |
|--------------------------|---------|---|----------|
| FUNCIONARIO DE CONFIANZA | CAS - 1 | GERENCIA MUNICIPAL | 7,000.00 |
| | CAS - 2 | GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E INFRAESTRUCTURA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO | 6,300.00 |

Que, estando a lo expresado ut supra, y en uso de sus facultades conferidas por el numeral (6) del artículo 20° de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades; y contando con el visto bueno de Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional, Gerencia de Asesoría Jurídica y la Sub Gerencia de Recursos Humanos;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFICAR la Resolución de Gerencia Municipal N° 61-2019-MDP/T de fecha 26 de febrero de 2019 que aprueba la Escala Remunerativa para funcionarios de Confianza de libre designación y remoción (Gerentes y Sub Gerentes) bajo el Régimen laboral del D.L. N°1057, según el siguiente detalle:

| NIVEL | ESCALA | CARGO | MONTO |
|--------------------------|---------|---|----------|
| FUNCIONARIO DE CONFIANZA | CAS - 1 | GERENCIA MUNICIPAL | 7,000.00 |
| | CAS - 2 | GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA GERENCIA DE PLANEAMIENTO, PRESUPUESTO Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL GERENCIA DE DESARROLLO URBANO E INFRAESTRUCTURA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO | 6,300.00 |



Municipalidad Distrital de Pocollay

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 172 -2023-A-MDP/T.



ARTÍCULO SEGUNDO: RATIFICAR el contenido de la Resolución N° 061-2019-GM-MDP/T, de fecha 26 de febrero de 2019, en todo lo que no se oponga a la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que la presente escala entrará en vigencia a partir del 01 de enero del año 2024.

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR, a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración y Finanzas, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Desarrollo Organizacional,, Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos, y demás unidades orgánicas competentes de la Municipalidad Distrital de Pocollay el fiel cumplimiento de la presente Resolución, conforme a sus atribuciones y dentro del marco legal correspondiente.

ARTÍCULO QUINTO: NOTIFIQUESE a las áreas competentes de la Municipalidad Distrital de Pocollay; asimismo, encargar al Equipo Funcional de Tecnología de la Información y Comunicaciones, la publicación de la presente Resolución en la página web institucional www.munidepocollay.gob.pe y en el Portal del Estado Peruano www.gob.pe/munipocollay.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE;



C.c. Archivo
GM
GAJ
GAF
GPPDO
GRRHH



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE POCOLLAY

HUGO RUBÉN GARCÍA MAMANI
ALCALDE

radio

UNO

93.7 FM.