



Municipalidad Distrital
Mariano Melgar



Av. Simón Bolívar N°908 - Mariano Melgar
Teléfono: 054-452289
info@munimarianomelgar.gob.pe
www.munimarianomelgar.gob.pe
Gestión 2019 - 2022

Resolución De Alcaldía

Nro. 235-2021-MDMM

Mariano Melgar, 08 de Noviembre del 2021

VISTO: La Hoja de Coordinación N° 127-2021-GM-MDMM de fecha 29 de octubre del 2021 de la Gerencia Municipal, el Informe N° 686-2021-OGRH-GA/MDMM de fecha 08 de noviembre del 2021 de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N° 626-2021/GPyP/MDMM, de fecha 08 de noviembre del 2021 de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, el Dictamen Legal N° 511-2021-GAJ/MDMM, de fecha 08 de noviembre del 2021 de la Gerencia de Asesoría Jurídica, el Informe N° 31-2021-GM/MDMM, de fecha 08 de noviembre del 2021 de la Gerencia Municipal, el Proveído N° 246-2021-SA, de fecha 08 de noviembre del 2021, del Despacho de Alcaldía, y;

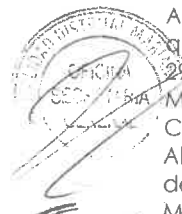
CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, en su artículo 194° señala que las Municipalidades provinciales y distritales son órganos de Gobierno Local, con personería Jurídica de derecho público y tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, y concordante con lo dispuesto en el Título Preliminar Artículo II de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades. 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 Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en el artículo 6° establece que la Alcaldía es el órgano ejecutivo de gobierno local y que el alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa. En concordancia, el artículo 8° establece que la administración municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros que prestan servicios para la municipalidad, correspondiendo a cada municipalidad organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto.

Que, mediante Hoja de Coordinación N° 127-2021-GM-MDMM, Gerencia Municipal remite a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el Curriculum Vitae del Abogado JUAN CLEMENTE BIAMONT YAHUA, a efectos de que se realice el análisis correspondiente de cumplimiento de requisitos mínimos para el cargo de Gerente de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, bajo los alcances del D. Leg. 1057 CAS, con una remuneración de S/ 3,800.00 soles.

Que, mediante Informe N° 686-2021-OGRH-GA/MDMM la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, señala que se ha revisado el CAP aprobado con Ordenanza Municipal N° 569 de fecha 15.03.2015 y de los documentos de gestión vigentes como son el ROF, MOF y CAP PROVISIONAL, el cargo de Gerente de Administración Tributaria se encuentra considerado como Empleado de Confianza (EC). Asimismo informa que de acuerdo al contenido de la Resolución de Gerencia Municipal N° 246-2021-MDMM de fecha 29/09.2021 mediante el cual se aprueba el perfil de puesto de Gerente de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, los requisitos establecidos para dicho cargo, y de la revisión del Curriculum vitae adjunto, de ha realizado un cuadro comparativo obteniéndose como resultado que el Abg. Juan Clemente Biamont Yahua, cumpliría con el perfil contenido en los documentos de gestión para desempeñar el puesto de Gerente de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, como empleado de confianza (EC), bajo los alcances del D. Leg. 1057; de igual forma de la revisión del Módulo de Consulta ciudadana del Registro Nacional de Sanciones contra servidores civiles, Sistema NSSC de SERVIR, se ha identificado que el ABG. JUAN CLEMENTE BIAMONT YAHUA, no registra sanción disciplinaria impuesta por alguna entidad del estado; de igual forma de la revisión del sistema de registro





Municipalidad Distrital
Mariano Melgar



Av. Simón Bolívar N°908 - Mariano Melgar
Teléfono: 054-452289
info@munimarianomelgar.gob.pe
www.munimarianomelgar.gob.pe
Gestión 2019 - 2022

de servidores con horas pendientes de compensación implementado por la Gerencia de Desarrollo del sistema de Recursos Humanos de SERVIR, a la fecha no registra horas pendientes de compensación.

Que, estando al Informe precedente, Gerencia Municipal mediante Proveído N° 2508-2021-GM-MDMM solicita a la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto disponibilidad presupuestal por el monto de S/ 3,800.00 soles para la designación.

Que, mediante Informe N° 626-2021/GPyP/MDMM, de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, señala que según la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, para los empleados de confianza y directivos superiores de libre remoción cumple con la normatividad establecida y la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849 señala que el personal del empleo público clasificado como funcionario, empleado de confianza y directivo superior, pueden ser contratado mediante el régimen de contratación administrativa de servicios, estando excluido de la realización del concurso público referido en el Decreto Legislativo N° 1057. Por lo tanto, OTORGA DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL por el monto de S/ 3,800.00 soles, para el cargo de Gerente de Administración Tributaria de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar.

Que, mediante Dictamen Legal N° 511-2021-GAJ-MDMM, la Gerencia de Asesoría Jurídica indica que la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público - establece en su artículo 4° la clasificación del personal 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% de los servidores públicos existentes en cada entidad. Asimismo, la Ley Marco del Empleo Público distingue entre las categorías de empleado de confianza y directivo superior, y establece los porcentajes máximos que en cada categoría pueden existir en la entidad. En consecuencia, la contratación de empleados de confianza y directivos de libre designación y remoción bajo el régimen de contratación administrativa de servicios, al amparo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, debe respetar el porcentaje máximo que la LMEP establece para cada categoría (el porcentaje máximo de empleados de confianza que señala la LMEP es de 5%). Bajo este contexto de la norma, se ha verificado el CAP vigente de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar aprobado mediante Ordenanza Municipal N° 569, en el cual se puede determinar que los empleados de confianza y directivos superiores no superan el porcentaje que señala la norma. Que, la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849, "Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales"; señala que el personal del empleo público clasificado como funcionario, empleado de confianza y directivo superior, según las definiciones de la Ley Marco del Empleo Público, pueden ser contratado mediante el régimen de contratación administrativa de servicios, estando excluido de la realización del concurso público referido en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057. La misma que debe ser entendida en el sentido que se refiere únicamente al personal de libre designación y remoción, por lo que en el caso de los funcionarios públicos de elección popular y de designación y remoción regulados, no se aplica la citada disposición. Que, por su parte, la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR ha emitido el Informe Técnico N° 642-2014-SERVIR/GPGSC en la cual señala que las entidades del Sector Público pueden contratar personal de confianza vía Contrato Administrativo de Servicios siempre que dichas plazas existan previamente en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP). Adicionalmente, se precisó que no existe impedimento para que la retribución fijada para dicho personal pueda ser mayor a la prevista en la Escala Remunerativa; no obstante, deberá respetarse los tope máximos establecidos mediante Decreto de Urgencia¹ N° 038 - 2006. Por tanto, los funcionarios de confianza del Decreto Legislativo N° 276 pueden ser contratados, en la misma entidad, bajo el régimen de contratación administrativa de servicios. Para dicho efecto, no resulta necesario pasar por un concurso público de méritos, empero el puesto de confianza debe estar previsto en el Cuadro de Asignación del Personal (CAP) de la entidad. Asimismo, no se requeriría un nuevo acto administrativo de designación, en la medida que éste es independiente al régimen laboral. No obstante, la remuneración es fijada por la entidad de acuerdo a su disponibilidad presupuestal y sujeta a los parámetros objetivos. Que, de igual forma el Informe Técnico N° 377-2011-SERVIR/GG-OAJ, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil señala que en la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento

¹ El artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006, que establece que "Ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier modalidad contractual y régimen laboral- con excepción del Presidente de la República, percibirá ingresos mensuales mayores a seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público, salvo en los meses en que corresponda las gratificaciones o aguinaldos de julio y diciembre."