



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 321-2024-MDS/A-GM

Socabaya, 11 de noviembre de 2024.

VISTOS:

Informe N° 520-2024-MDS/A-GM-OAD-URRHH; Proveído N° 2352-2024-GM; Informe N° 00675-2024-MDS/A-GM-OPP; Proveído N° 2361-2024-GM; Informe Legal N° 408-2024-MDS-OAJ; y demás recaudos;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, establece que: "Las Municipalidades son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia";

Que, asimismo, la Ley N° 27972 -Ley Orgánica de Municipalidades, menciona que la FINALIDAD, de LAS MUNICIPALIDADES, están orientadas de la siguiente manera: "Los gobiernos locales representan al vecindario, promueven la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral, sostenible y armónico de su circunscripción".

Que, la Ley N° 27658 -Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado declara al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano.

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que establece el régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Que, mediante el Informe N° 520-2024-MDS/A-GM-OAD-U.RR. HH, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos informa a la Gerencia Municipal que, mediante el Informe N° 11-2023- MDS/A-GM-OAD-U.RR. HH e Informe N° 00425-2023- MDS/A-GM-OAD-U.RR. HH, la Oficina de Recursos Humanos informó a Gerencia Municipal sobre el total de cargos de confianza aprobados en la Municipalidad y de acuerdo a norma indicar la cantidad de cargos de confianza que podría tener la Municipalidad.

Que, con Ordenanza Municipal N° 198-MDS de fecha 02 de diciembre del 2016, se aprobó el Cuadro de Asignación de Personal – CAP Provisional de la MDS. Además, que, en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional se encuentran señalados y aprobados los cargos de confianza en cumplimiento de los límites de servidores de confianza dispuestos en el numeral 3 del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, y otros aspectos relacionados al Sistema de Gestión de Recursos Humanos que cita: "Art. 4 Ley N° 28175: "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, en atención al artículo 2 del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM concordado con el numeral 2 del artículo 4 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público nos dice: "Artículo 2.- Límites de los empleados de confianza Para el cálculo del cinco por ciento (5%) de empleados de confianza en las entidades públicas, establecido en el numeral 2) del artículo 4 de la Ley N° 28175, se entenderá que los "servidores públicos existentes en cada entidad" hace referencia a la sumatoria de los cargos ocupados y previstos en su Cuadro para Asignación de Personal o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional, más el número de servidores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la misma entidad, a la fecha de publicación de la presente norma. En ningún caso, el número de empleados de



confianza será mayor a cincuenta (50), siendo que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva debidamente justificada, SERVIR puede establecer excepciones debidamente justificadas a este tope; resolución que deberá publicarse en el diario oficial El Peruano.”

Que, mediante Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción y otras disposiciones, Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, en su Art. 29, Límites de servidores de confianza nos dice: El personal de confianza en ningún caso será mayor al 5% del total de cargos o puestos existentes en la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de 50 servidores de confianza. Art. 30 Método de cálculo del total de servidores de confianza: en el cálculo del cinco 5% de servidores/as de confianza previsto en el Art. 29, se considera lo siguiente: 30.1. El total de cargos o puestos de la entidad se determina considerando el total de cargos o puestos previstos y ocupados existentes en el CAP o CAP-Provisional vigente de la entidad, según corresponda y el total de servidores/as contratados/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 registrados/as en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público (AIRHSP) o, en el caso de los gobiernos locales, en la planilla de la entidad a la fecha de publicación de la Ley.” Que el Cuadro de Asignación de Personal vigente cuenta con 10 cargos considerados de confianza y 02 Directivos Superiores de libre designación y remoción.

Que, mediante Reglamento de la Ley N° 31419, Ley que establece disposiciones para garantizar la idoneidad en el acceso y ejercicio de la función pública de funcionarios y directivos de libre designación y remoción y otras disposiciones, Decreto Supremo N° 053-2022-PCM, en su Art. 29, Límites de servidores de confianza nos dice: El personal de confianza en ningún caso será mayor al 5% del total de cargos o puestos existentes en la entidad, con un mínimo de dos (2) y un máximo de 50 servidores de confianza. Art. 30 Método de cálculo del total de servidores de confianza: en el cálculo del cinco 5% de servidores/as de confianza previsto en el Art. 29, se considera lo siguiente: 30.1. El total de cargos o puestos de la entidad se determina considerando el total de cargos o puestos previstos y ocupados existentes en el CAP o CAP-Provisional vigente de la entidad, según corresponda y el total de servidores/as contratados/as bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 registrados/as en el aplicativo informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los recursos humanos del sector público (AIRHSP) o, en el caso de los gobiernos locales, en la planilla de la entidad a la fecha de publicación de la Ley.” Que el Cuadro de Asignación de Personal vigente cuenta con 10 cargos considerados de confianza y 02 Directivos Superiores de libre designación y remoción.

Que, mediante Informe N° 00675-2024/MDS/A-GM-OPP, dirigido al Gerente Municipal con fecha 04 de noviembre del 2024, la Jefa de la Oficina de Planificación y Presupuesto, CPCC. Eliana Betty Quispe Meza, informa que en el CAP-P vigente, la entidad tiene aprobada 261 cargos entre previstos y no previstos y que conforme a lo coordinado con la alta dirección existiría la necesidad de que el cargo de Unidad de Recursos Humanos ocupe el cargo de confianza y recomienda que mediante el correspondiente acto resolutorio de la máxima autoridad de la Entidad se pueda retirar la condición de confianza del Sub Gerente de Edificaciones Privadas y Gestión de Riesgo de Desastres.

N° ORDEN	CARGO ESTRUCTURAL	CODIGO	CLASIFICACION	TOTAL	SITUACION DEL CARGO CAP		CARGO DE CONFIANZA
					O	P	
255	SUB GERENTE DE EDIFICACIONES PRIVADAS Y GESTIÓN DEL RIESGO DE DESASTRES	22130204	SP-EJ	01	1	0	0
69	JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	22080404	SP-EJ	01	1	0	1

Que, asimismo la Oficina de Planificación y Presupuesto concluye que, conforme a lo establecido por el artículo 4° de la Ley N° 28175 “Ley Marco del Empleado Público” artículo 2° del Decreto Supremo N° 084-2016-PCM, “Decreto Supremo que precisa la designación y los límites de empleados de confianza en las entidades



públicas”, emite OPINIÓN FAVORABLE, ya que la propuesta de ajuste al Cuadro de Asignación de persona (CAP-P), se encuentra alineado y no incide en modificación de la estructura orgánica de la Municipalidad, ni en incrementos de cargos, ni elimina cargos ocupados, y según lo informado por la Unidad de Recursos Humanos los cargos de confianza no superan el límite permitido por Ley.

Que, en consecuencia, de acuerdo a lo establecido por el Decreto Supremo N° 084-2016- PCM, el cálculo del 5% de puestos de confianza contenidos en el CAP O CAP Provisional toma como base el número total de puestos del CAP o CAP Provisional, esto es, los previstos ocupados y no ocupados; así mismo, de acuerdo al Art. 30° del Reglamento del D.S. N° 053-2022-PCM se adicional el número de servidores contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios del Decreto Legislativo N 1057 que tenía la entidad a la fecha de publicación de la Ley N° 31419, esto es, al 16 de febrero del 2022.

Que, la Municipalidad Distrital de Socabaya tiene aprobadas en el Cuadro de Asignación de Personal – Provisional 261 cargos, entre previstos y no previstos en el año 2016 se cuenta en planillas con un total de 93 servidores contratados como CAS, lo que haría un total de 354, al aplicar el 5% tenemos que el número de cargos a considerar de confianza puede ser de 18 cargos, estando a la fecha aprobados en CAP Provisional 12 cargos de confianza.

Que, en cuanto a la formulación y establecimiento de los cargos clasificados como Empleado de Confianza (EC), Servidores Públicos – Directivos Superiores (SP-DS) y Directivos Superiores de Libre Designación y Remoción (DSLDR), es responsabilidad de la Alta Dirección realizarlo según corresponda y en atención a los siguientes criterios: que las personas que ocupen estos cargos, además de cumplir con los requisitos establecidos en el MCC, adecuado a lo dispuesto en la Ley N° 31419 y su Reglamento, sean confiables para los funcionarios públicos y/o directivos superiores de la entidad, en virtud de las funciones del cargo, la reserva de la información confidencial, la demanda de discrecionalidad y prudencia, el alto grado de exposición política mediática y el alto grado de rotación (SERVIR).

Que, en consideración a que las posiciones dispuestas en CAP Provisional, bajo regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 o N° 728, y Carreras Especiales, sus posiciones (ocupado/previsto) está condicionada a la existencia (ocupado), o no (previsto), de un servidor público, bajo alguno de los regímenes antes mencionados, realizando funciones, tras haber sido vinculado, o no, mediante designación o tras la realización de un concurso público de méritos o por mandato judicial.

Que, el CAP Provisional al contar con opinión previa favorable de SERVIR, podrá ser reordenado en lo relativo a la situación, en tanto se sustente la presencia (ocupado), o no (previsto), de un servidor público bajo regímenes laborales de los Decretos Legislativo N° 276 o N° 728, y Carreras Especiales.

Que, en cumplimiento de la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH La vinculación de personas en los cargos dispuestos en el CAP Provisional bajo la clasificación de Empleados de Confianza, originalmente en situación de previsto, solo podría darse por designación.

Que, la Directiva N° 006-2021-SERVIR-GDSRH “Directiva para Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para Asignación de Personal Provisional” señala:

- Que la modificación del CAP Provisional amerita que la entidad presente una nueva propuesta ante SERVIR para lo obtención de la opinión favorable, de manera previa a su aprobación, esto se da por la creación de una nueva unidad organizacional, el incremento de cargos y posiciones entre otros.
- Que la actualización del CAP Provisional es el resultado que obtiene la entidad como producto de la administración de dicho documento de gestión abarcando acciones como el cambio de situación de un cargo o la variación de la clasificación de un cargo no ocupado, esto no requiere opinión de SERVIR, para ello se aprueban mediante resolución de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, previo informe de la Oficina de Planificación y Presupuesto, debiendo ser compendiadas por el titular de la entidad, como máximo hasta el 31 de diciembre del año fiscal correspondiente.



Que, con Informe Legal N° 408-2024-MDS/A-GM-OAJ, la Oficina de Asesoría Jurídica, opina que a través de una Resolución de Gerencia Municipal: PRIMERO. - Aprobar la modificación del CAP PROVISIONAL de la Municipalidad Distrital de Socabaya, aprobado con Resolución de Alcaldía N° 019-2019-MDS, respecto al retiro de la designación de CARGO DE CONFIANZA a la plaza de Sub Gerencia de Edificaciones Privadas y Gestión de Riesgos de Desastres, debiendo de suprimirse dicho cargo de confianza del porcentaje establecido por ley al Cuadro de Asignación de Personal Provisional - CAP Provisional. SEGUNDO. - Se asigne como reemplazo la condición de cargo de confianza a la plaza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional - CAP Provisional de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

Por los argumentos y fundamentos expuestos y estando al Informe Legal N° 408-2024-MDS/A-GM-OAJ;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DEJAR SIN EFECTO la designación del CARGO DE CONFIANZA A LA PLAZA DE SUB GERENCIA DE EDIFICACIONES PRIVADAS Y GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES, debiendo de SUPRIMIRSE dicho cargo de confianza del porcentaje establecido por ley al Cuadro de Asignación de Personal Provisional - CAP Provisional de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

ARTÍCULO SEGUNDO.- APROBAR LA MODIFICACIÓN DEL CAP PROVISIONAL de la Municipalidad Distrital de Socabaya, INCLUYENDO como CARGO DE CONFIANZA A LA PLAZA del JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS con DEPENDENCIA FUNCIONAL DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- DETERMINAR cómo CARGO DE CONFIANZA, LA PLAZA DE JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 en su contratación laboral del titular encargado.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Unidad de Recursos Humanos la actualización del Cargo de Confianza de JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, en el Clasificador de Cargos de la Municipalidad Distrital de Socabaya.

ARTÍCULO QUINTO.- DISPONER a la Oficina de Planificación y Presupuesto; Oficina de Administración y demás órganos de la Municipalidad, el estricto cumplimiento de lo dispuesto en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEXTO.- NOTIFICAR la presente Resolución a todas las áreas involucradas con la actualización del CAP.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y PUBLIQUESE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA
CPC, José Damián CHOQUE CHURA
GERENTE MUNICIPAL