



RESOLUCION DE ALCALDIA

N° 772-2023-MPT

Tacna, 24 NOV 2023

VISTO:

El Informe N° 010-2023-GM-MPT, del 20 de Noviembre del 2023, suscrita por el Titular de la entidad en materia de gestión de Recursos Humanos Gerente Municipal, sobre autorización para la aprobación de la Escala Remunerativa en el Régimen Especial de Contratación Administrativa regulado por el Decreto Legislativo N°1057 -CAS, aplicable a Funcionario y Empleados de Confianza designados en plazas Orgánicas contempladas en el CAP-Provisional de la Municipalidad Provincial de Tacna, aprobado mediante Ordenanza Municipal N°006-2016-MPT, propuesta elaborada por la Jefatura de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a través del Informe N° 639-2023-OGGRH-GM-MPT, evaluada por la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, mediante el Memorando N° 2162-2023-OPPyMI-MPT, Informe N° 1151-2023-RMHL-OT-OGAyF-MPT de la Oficina de Tesorería, Informe N° 124-2023-OGAyF-MPT, de la Oficina General de Administración y Finanzas, Informe N° 1603-2023-OGAJ-MPT.

CONSIDERANDO:

Que, conforme a la Constitución Política del Perú, artículo 194° las municipalidades Provinciales y Distritales son 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. Artículo VIII.- Aplicación de Leyes Generales y Políticas y Planes Nacionales. Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio. Las competencias y funciones específicas municipales se cumplen en armonía con las políticas y planes nacionales, regionales y locales.

Que, de acuerdo a la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N°27444, Ley regula las actuaciones de la función administrativa del Estado y el procedimiento administrativo común desarrollados en las entidades, establece que 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: 1.1. Principio de legalidad, en cuya observancia las autoridades administrativas deben actuar con sujeción 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 fueron conferidas.

Que, según 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 los 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.

Son 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



RESOLUCION DE ALCALDIA

Nº 7.7.2.-2.0.2.3. – MPT

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.

Asimismo, el Artículo 4, 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, 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: (...) 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. (...)

Que, mediante Informe Nº 639-2023-OGGRH-GM-MPT, del 2 de octubre 2023, la jefatura de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, propone la aprobación de una escala remunerativa del Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios regulada por el Decreto Legislativo Nº1057, aplicable para Funcionario y Empleados de Confianza designados, que comprende desde los niveles F-5, Gerente Municipal, F-4, Gerentes y Jefes de Oficina General, F3: Sub Gerentes y Jefes de Unidad.

Que, a través de la Ordenanza Municipal Nº006-2016-MPT, 28 de abril 2016, se aprobó el CAP-Provisional vigente de la Municipalidad Provincial de Tacna, el que fue sometido a consideración del ente rector SERVIR, que mediante Informe Nº039-2016-SERVIR/GDSRH, en el que se consideró pertinente la propuesta y continuar las acciones para su aprobación.

Que, mediante Acuerdo de Concejo Nº 036-2016-MPT, del 28 de abril 2016, se aprueba la actualización y adecuación de la escala remunerativa para los funcionarios, la misma que debe ser incluida en el CA.P-P- según los considerandos, en los que se incluye la escala por niveles desde el F-6 hasta el F-3.

La propuesta se fundamenta en parte Informes Técnicos de SERVIR, que establecen que es VIABLE, APLICAR EL REGIMEN SIEMPRE que en el CA.P-Provisional, se contemplen las PLAZAS ORGANICAS, señalándose que el CAP-Provisional contempla las plazas orgánicas Gerente (F) y a partir del segundo nivel EMPLEADOS DE CONFIANZA.

Se debe tener en consideración que ROF vigente fue aprobado por OM.Nº32-2022-MPT, el que no se ha adecuado el CA.P-Provisional, extremo que no requiere de opinión previa de SERVIR, cuando solo es por adecuación al ROF, podría modificarse mediante Ordenanza las denominaciones de los órganos de administración interna: de asesoramiento y apoyo, del segundo y tercer nivel (Oficinas y Unidades: Decreto Supremo Nº 64-2021-PCM).

La propuesta se justifica además en las siguientes consideraciones según los Informes emitidos por el ente rector mencionados en la referencia, el art.6 del Decreto Legislativo Nº1057, modificado por la Ley Nº 29849, art.6, **CONTENIDO, EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS otorga al trabajador los siguientes DERECHOS:** a) percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida, en el art.2 Decreto de Urgencia Nº038-2006, que establece "Artículo 2.- Topes de Ingresos Ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier forma o 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.

Se señala que de acuerdo a las normas glosadas, la entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para FIJAR EL MONTO DE LA RETRIBUCIÓN PERO CON LOS LÍMITES SEÑALADOS y de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria, y que si bien no existe una escala remunerativa para los servidores CAS, CADA ENTIDAD establece el monto de la remuneración respetando los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria, respetando los límites en función de criterios como grado de RESPONSABILIDAD, EXPERIENCIA y FORMACIÓN REQUERIDA para el PUESTO. Se menciona además que la ÚNICA POSIBILIDAD DE INCORPORAR PERSONAL AL "RÉGIMEN CAS SIN CONCURSO PÚBLICO", es la prevista en la Primera disposición complementaria final de la Ley Nº29849, CONTRATACION DE PERSONAL DIRECTIVO, numerales 1 y 2 del inciso a) del numeral 3 del Art.4 de la Ley Nº28175, (ESTA EXCLUIDO DE LAS REGLAS ESTABLECIDAS en el artículo 8 de dicho Decreto Legislativo, este personal SOLO PUEDE SER CONTRATADO PARA OCUPAR UNA PLAZA ORGANICA CONTENIDA EN EL CUADRO DE ASIGNACION DE PERSONAL-CAP-de la ENTIDAD.

Agrega, los funcionarios establecidos en el párrafo anterior, SON SOLO los de LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION, AL CUMPLIR ELLO SE LES EXCLUYE DEL CONCURSO PUBLICO. Esta disposición no es extensiva a los funcionarios de elección



RESOLUCION DE ALCALDIA

Nº 772-2023 - MPT



popular o de nombramiento y remoción regulados que se rigen por sus normas y características del cargo. Menciona que los funcionarios de confianza del Decreto Legislativo N°276, pueden ser CONTRATADOS en la misma entidad bajo el régimen de contratación administrativo CAS, contenido de acuerdo al INFORME TECNICO N°628-2014-SERVIR/GPSC-INFORME TECNICO N° 1865-2019-SERVIR/GPGSC, que adjunta, se señala como contratados, al respecto en la entidad los cargos de confianza se formalizan por designación no por contrato.

Que, además menciona que debe tenerse en cuenta que si bien la norma habilita la contratación de FUNCIONARIOS bajo Régimen CAS, ESTA SE ENCUENTRA SUJETA A UNA CONDICIÓN, que dicho personal vaya a ocupar una PLAZA ORGANICA CONTENIDA EN EL CAP- PROVISIONAL DE LA ENTIDAD, regulación que persigue garantizar que la contratación de personal SIN concurso NO responda al libre albedrío de las autoridades de las entidades sino que encuentre sustento en las necesidades institucionales, reflejadas en la existencia de cargos al interior de la institución. Y, de la revisión al CAP-P, aprobado por la ORDENANZA MUNICIPAL N°006-2016, del 28 de abril 2016, las "GERENCIAS y SUB GERENCIAS" se encuentran contempladas en PLAZAS ORGÁNICAS estando debidamente sustentada su contratación/designación para cubrir las necesidades institucionales de acuerdo a las complejidades de sus funciones, por lo que la designación está debidamente sustentada, invoca el Decreto Supremo N°413-2019-EF que establece RANGOS de acuerdo a población y el Decreto Supremo N° 029-2023-EF-bajo el régimen -SERVIR.

Contempla, también la OPINION N°0082-2023-DGGFRH/DGPA, de fecha 16 de marzo 2023, del Ministerio de Economía y Finanzas, en el que se pronuncia ante la consulta sobre qué criterios se debe considerar para determinar el monto de la remuneración de un personal administrativo designado bajo la modalidad de confianza, diferente a la disponibilidad presupuestal ? respuesta: 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, el monto no puede superar el tope de los ingresos en el sector público, debiendo establecer dicho monto en función a criterios como grados de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto. En dicha opinión se desarrolla la justificación en los siguientes Términos: 1.- Remuneración mínima: contemplado en el artículo 6 inciso a) del decreto Legislativo N°1057. 2.- Topes de ingresos: justifica que el monto máximo de ingresos iguales por la contratación bajo el régimen CAS, no podrá ser mayor a las 6 unidades de ingreso del sector público ascendentes a S/23,600. soles artículo 2 del Decreto de Urgencia N°38-2006 que modifica la Ley N°28212, y dicta otras medidas, concordante con el artículo 11.2 de la Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2023. 3.-Otros parámetros: Respecto a otros parámetros diferentes a los antes señalados se debe señalar que la autoridad NACIONAL DEL SERVICIO SERVIR, 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 requerida para el puesto, se sustenta en el numeral 3.2, de las conclusiones del Informe N°000527-2022-SERVIR -GPGSC.pdf

Que, en el rigor de lo solo expuesto por el órgano de gestión de recursos humanos que propone delimitar los montos remunerativos de los FUNCIONARIOS de la Municipalidad Provincial de Tacna, en el REGIMEN CAS-que NO alcanzará a los designados en PLAZAS ORGANICAS, en el régimen del Decreto Legislativo N°276, por las disposiciones de austeridad en el gasto para dicho régimen laboral, la propuesta es en el régimen especial CAS, que se realiza por nivel, cargo, monto de remuneración, cantidad de cargos, vacaciones trancas, ESSALUD, monto de remuneración por mes con cuyo detalle se solicita opinión presupuestal.

Que, la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto, y Modernización Institucional mediante Memorando N°2162-2023-OGPPyMI-MPT, solicitó información sobre la escala remunerativa en detalle y/o estructura del costo mensual de acuerdo al Cuadro de Asignación de Personal CAP-PROVISIONAL, con respecto a la propuesta planteada en la nueva escala para funcionarios bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057-CAS, para la evaluación presupuestaria, con HT. N°20126, se adjunta, motivando, el Memorandum N°2311-2023-OGPPyMI-MPT, del 16 de octubre del 2023, ID:200170, que lo instruye sobre la base legal: Constitución Política del Perú, Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972, Acuerdo de Concejo N°057-2022-MPT que aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura 2023, la RA.N°0039-2023 que lo promulgó con fecha 5/01/2023, Decreto de Urgencia N°038-2006, que modifica la Ley 28212 y dicta otras medidas, Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS, la Ordenanza Municipal N°006-2016, que aprueba el Cuadro de Asignación de Personal - Provisional de la MPT.

Que, en dicho pronunciamiento preceptivo en la parte del análisis menciona el Acuerdo de Concejo N°0057-2022, del 29 de diciembre 2022 que aprobó el PIA 2023, de la Municipalidad Provincial de Tacna, el acto administrativo de promulgación RA N° 039-2023-MPT, del 5/1/2023, el Decreto de Urgencia N°038-2006 Art.2, que establece los TOPES de los ingresos que ningún funcionario o servidor público que presta servicios al Estado bajo cualquier forma o modalidad contractual y régimen laboral, con excepción del presidente de la república, percibirá ingresos mensuales mayores a 6 UISP, salvo en los meses en que corresponda gratificaciones o aguinaldos de julio y diciembre. La Unidad Remunerativa significa la suma de S/2,600 que dentro de las 6 unidades remunerativas significa S/15,600. Asimismo, se menciona que el Decreto Legislativo N°1057, modificado por cuanto invoca el Art.6, a) percibir una remuneración no menor a la establecida, desarrolla los cuadros tanto del rubro 09 Recursos directamente recaudados y costo por centro de costo 148. por especifica 23.28.11 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, PIM 2023, devengado de enero a

RESOLUCION DE ALCALDIA

Nº 772-2023 - MPT

setiembre, saldo 2023, nivel de porcentaje anual, como un cuadro de **CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS FUNCIONARIOS ACTUAL**, según fuente OGGRH-Planillas, y el **CUADRO de PROPUESTA REQUERIMIENTO MENSUAL CAS FUNCIONARIOS**, conforme a propuesta: fuente OGGRH-MPT-Anexo adjunto. Manifestando que la asignación de créditos presupuestarios se enmarca en lo establecido en el artículo 2 del Decreto Legislativo N°1440, del Sistema Nacional de Presupuesto Público, **principio de Equilibrio Presupuestario**: Consiste en que el Presupuesto del Sector Público está constituido por los créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas públicas de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente. Por lo expuesto precisa que la propuesta planteada será financiada por la fuente de financiamiento 2. Recursos directamente recaudados, rubro 09 recursos directamente recaudados. **CONCLUYENDO**: con la opinión sobre la propuesta del jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, **PRESUPUESTARIAMENTE VIABLE**. En dicho estado, requiere opinión legal y de la Oficina General de Administración y Finanzas contemple su disponibilidad y/o capacidad Financiera del rubro 09 recursos directamente recaudados y prosiga su trámite respectivo.

Que, ante el requerimiento de la capacidad financiera, con Informe N°1151-2023-RMHL-OT-OGAyF-MPT, del 10 de Noviembre del 2023, la Jefe de la Oficina de Tesorería emite el informe respectivo invocando el **principio de equilibrio presupuestario**, manifestando que de la revisión a los saldos financieros de la entidad y al tratarse de recursos directamente recaudados propios de la entidad se otorga la habilitación financiera a la propuesta de nueva escala remunerativa a funcionarios y empleados de confianza sujetos al régimen especial de contratación administrativa de servicios Decreto Legislativo N°1057 de la Municipalidad Provincial de Tacna, del mismo toma conocimiento el Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas, con HT. N° 8728-2023-OGAyF-MPT, quien expide el Informe N°124-2023-OGAyF/MPT, del 10 de Noviembre del 2023, reproduciendo en sus antecedentes los pronunciamientos precitados y **concluye** que luego del análisis de los documentos que forman parte del mismo **siendo de opinión procedente y favorable a la propuesta emitida por el jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos**, recomendando que pase a la Oficina General de Asesoría Jurídica, para que se pronuncie sobre el marco legal de la presente propuesta.

Que, la Oficina General de Asesoría Jurídica indica que, de acuerdo a la revisión de los Informes Técnicos del ente rector, en los que el primer INFORME TECNICO N°628-2014-SERVIR/GPGSC, señala que se puede pasar Funcionarios de Confianza del Régimen del Decreto Legislativo N°276, al Régimen CAS, en cuyo caso menciona que pueden ser **contratados** bajo el régimen CAS para cargos de confianza sin Concurso Público (2.4) del Informe y con asentimiento del servidor. Respetando los límites del ordenamiento nacional. En el INFORME TECNICO N°1865-2019-SERVIR/GPGSC, también sobre cambio de Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 a CAS, REGIMEN CONTRATAR PROCEDE aplicar el régimen CAS, a los **Funcionarios y Empleados de Confianza contratados DESIGNADOS**, debe verificarse la conclusión 3.2, no requiere de otro acto de designación en la medida que éste es independiente de la designación, ante la OPINION N°0084- 2023- DGGGFRH-DGPA, FRL 16 DE MARZO 2023, señala que no puede percibir otros conceptos de ingresos distintos a la remuneración fijada en dicho contrato.

Que, la condición establecida por el ente rector sustancial que daría validez a su aplicación es que **EXISTAN LAS PLAZAS ORGÁNICAS** debidamente previstas en el Cuadro de Asignación de Personal o **Cuadro de Asignación de Personal Provisional de la entidad a la fecha el aprobado por la Ordenanza Municipal N°006-2016**, debiendo ponderar las denominaciones en coherencia al ROF vigente. En la propuesta de la escala para delimitar las remuneraciones aplicables a Funcionarios en el régimen especial CAS.

Que, de acuerdo a la Directiva N°005-2021-EF/53.01, que aprueba los Lineamientos para la Formulación, Aprobación, Registro y Modificación del Presupuesto Analítico de Personal (PAP) en las entidades del Sector Público, Artículo 6, Presupuesto Analítico de Personal, el PAP, es el documento de gestión institucional que sistematiza el presupuesto de las plazas que corresponden a los ingresos de personal que perciben personal activo de manera permanente, periódica, excepcional y ocasional cuya entrega se realiza de manera regular en el tiempo, incluyéndolos aportes que por ley corresponda comprenderlas en el presupuesto institucional de las entidades del sector público que cuente con un crédito presupuestario aprobado. El PAP refleja en términos presupuestarios el costo que representa contar con una determinada cantidad de plazas, vacantes u ocupadas, en los cargos identificados en el CAP O CAP Provisional de las entidades del sector público. (...) según el numeral 6.5. el PAP, **NO INCLUYE AL PERSONAL BAJO LOS ALCANCES DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1057, DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.**

Asimismo, ante la estimación que se muestra en el cuadro de la escala, que contempla el pago de vacaciones trancas, se infiere que dicho monto es para reserva de pago oportuno al concluir la relación laboral, por cuanto en informes de SERVIR, precisan que dicho derecho se paga o ejecutan a la **DESVINCULACIÓN**, por lo que conforme a lo expuesto por los órganos especializados a través de los informes preceptivos, se indica en el Informe N° 1603-2023-OGAJ-MPT, que sería amparable la aprobación de una escala remunerativa para funcionarios y empleados de Confianza designados en el régimen especial CAS, respetando los límites máximos del ordenamiento jurídico nacional, en estricto rigor a las plazas orgánicas contempladas en el CAP-Provisional, aprobado por la



RESOLUCION DE ALCALDIA

Nº 772 - 2023 - MPT

Ordenanza Municipal Nº006-2016-MPT, Acuerdo de Concejo Nº36-2016-MPT, Reglamento de Organización y Funciones aprobado por la Ordenanza Municipal Nº032-2022-MPT, concordar las denominaciones de segundo y nivel tercer de los órganos de administración interna, Ley Nº27185, Ley Marco del Empleo Público, Decreto Legislativo Nº1440, Opinión de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos.

Que, para efecto de su aprobación el Gerente Municipal ha emitido expresa autorización como máxima autoridad en materia de gestión del sistema de recursos humanos, calificado así por el Decreto Supremo Nº040-2014-PCM, a través del informe Nº010-2023-GM-MPT, sustentado ante el Titular del Pliego, máxima autoridad ejecutiva el Alcalde para su aprobación, con los vistos de conformidad del Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas, Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Jefe de la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, y Gerente Municipal, en uso de las atribuciones conferidas en la Ley Nº27972, y Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado Ley Nº 27658, Ley Nº28175, Ley Marco del Empleo Público Decreto Legislativo Nº1440, Decreto Legislativo Nº1057 y su modificación por la Ley Nº 29849, Ordenanza Municipal Nº 006-2016-MPT, Acuerdo de Concejo Nº 36-2016-MPT

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - Aprobar la escala remunerativa para Funcionario y Empleados de Confianza de libre designación y remoción de la Municipalidad Provincial de Tacna, con plazas orgánicas contempladas en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional, bajo el régimen especial de Contratación Administrativa CAS, conforme al siguiente detalle;

Escala de Remuneraciones de Funcionario y Empleados de Confianza - Régimen Especial CAS Decreto Legislativo Nº1057

CARGO	REMUNERACIÓN BRUTA	CANTIDAD DE CARGOS	VACACIONES TRUNCAS	ESSALUD	MONTO DE REMUNERACIÓN MENSUAL
Gerente Municipal	10,900.00	1	916.67	250	10,900.00
Gerentes y/o Jefes de Oficina	9,000.00	14	750.00	3,500.00	126,000.00
Sub Gerentes y/o Jefes de Unidad	7,000.00	21	583.33	9,000.00	147,000.00
			2,250.00	9,000.00	283,900.00

Fuente OGGRH-Cuadro Anexo.

ARTICULO SEGUNDO. -Encargar, a la Gerencia Municipal, Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Oficina General de Administración y Finanzas, su debida implementación con sujeción al ordenamiento jurídico y coherencia a los documentos de gestión y organización administrativa de la entidad.

ARTICULO TERCERO. - Disponer que la presente escala entrará en vigencia desde noviembre del 2023, debiendo encargar a la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, cumpla con el registro y publicación del presente acto en el portal de transparencia de la entidad y distribuya a los órganos competentes por la materia

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

Crnl PNP(r) PASCUAL MILTON GUISA BRAVO
ALCALDE

c.c.
Alc.
GM
OGPPyMI
OGAyF
OGACyGD
OP.
OPyMI
Archivo.PMGB/legh.