Resolución Ministerial

N°061-2019-VIVIENDA

Lima, 27 FEB. 2019

Vistos, el Memorándum N° 876-2018-VIVIENDA/VMCS-DGPRCS de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, que da conformidad al Informe N° 242 -2018-VIVIENDA-VMCS-DGPRCS-DS de la Dirección de Saneamiento; el Memorándum N° 1065-2018-VIVIENDA/VMCS-DGPRCS de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, que da conformidad al Informe N° 289 -2018-VIVIENDA-VMCS-DGPRCS-DS de la Dirección de Saneamiento; el Informe N° 088-2019-VIVIENDA/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento, en su párrafo 60.1 del artículo 60, referido a la Política Remunerativa, señala que mediante decreto supremo refrendado por el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ente rector aprueba la política y escala remunerativa, así como los incrementos, reajustes u otorgamientos de nuevos conceptos aplicable al personal de confianza y al personal de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento;

Que, mediante el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA, se aprueba la Política Remunerativa aplicable al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, debiendo entenderse por personal de confianza a los cargos de Gerente General, Gerente Funcional, Jefe Divisional 1, Jefe Divisional 2 y/o sus equivalencias;

Que, la Única Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo citado en el considerando precedente, dispone que el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, mediante Resolución Ministerial aprueba las disposiciones complementarias que sean necesarias para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA;

Que, en ese sentido, mediante Resolución Ministerial N° 399-2016-VIVIENDA, se aprueban las "Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Política y Escala Remunerativa al personal de confianza de las Entidades Prestadoras de Servicios de Saneamiento Municipales, a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA";

Que, mediante el Decreto Supremo N° 027-2017-VIVIENDA, se modifica el título del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA; referido a la aprobación de una nueva política remunerativa aplicable al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal; así como se adiciona un requisito para aplicar la escala remunerativa, referido a la presentación del instrumento de gestión aprobado por la empresa prestadora de servicios de saneamiento pública de accionariado municipal con el perfil de puestos de gerente general y gerentes de línea, conforme a la norma que para dicho fin aprueba el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento;

Que, en merito a la disposición antes aludida, a través de la Resolución Ministerial N° 308-2018-VIVIENDA, se aprobó el Perfil de Puestos del Gerente General y Gerentes de Línea; así como el de los Gerentes de Apoyo y Gerentes de Asesoría de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal y el procedimiento para su selección y designación;

Que, con los Memorándum N° 876-2018-VIVIENDA/VMCS-DGPRCS y N° 1065-2018-VIVIENDA/VMCS-DGPRCS, la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, sustentada en los Informes N° 242-2018-VIVIENDA/VMCS-DGPRCS-DS y N° 289-2018-VIVIENDA/VMCS-DGPRCS-DS de la Dirección de Saneamiento, propone la derogación de la Resolución Ministerial N° 399-2016-VIVIENDA, que aprueba las "Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Política y Escala Remunerativa al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA" y sus Anexos; y la aprobación de nuevas "Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Escala Remunerativa al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento pública de accionariado municipal a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA" y su Anexo;

Que, con Informe N° 088-2019-VIVIENDA/OGAJ, la Oficina General de Asesoría Jurídica, señala que es legalmente viable la propuesta presentada respecto a las "Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Escala Remunerativa al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento pública de accionariado municipal, a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA" y su Anexo; para lo cual, es necesario emitir el acto resolutivo correspondiente;

De conformidad con la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; la Ley N° 30156, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento y su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2014-VIVIENDA, modificado por Decreto Supremo N° 006-2015-VIVIENDA y el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA, que aprueba una nueva política remunerativa aplicable al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, modificado por el Decreto Supremo N° 027 -2017-VIVIENDA;

Resolución Ministerial

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Aprobación de disposiciones complementarias

Apruébese las "Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Escala Remunerativa al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA" y su Anexo, los mismos que forman parte integrante de la presente Resolución Ministerial.

Artículo 2.- Publicación

Publíquese la presente Resolución Ministerial y su Anexo en el Portal Institucional del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (www.vivienda.gob.pe), el mismo día de su publicación en el diario oficial El Peruano.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Órgano encargado de verificar y evaluar las solicitudes de aplicación de Escala remunerativa

Encárgase a la Dirección de Saneamiento de la Dirección a la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, la verificación y evaluación de las solicitudes de aplicación de la Escala Remunerativa presentadas por las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, así como la absolución de consultas, aclaraciones y la emisión de opiniones técnicas, para la mejor aplicación de las disposiciones complementarias aprobadas mediante el artículo 1 de la presente resolución ministerial.

Segunda.- Asistencia Técnica

El Organismo Técnico de la Administración de los Servicios de Saneamiento - OTASS, en el marco de sus funciones y competencias, asiste a las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, para el adecuado cumplimiento de la presente Resolución Ministerial.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogación

Derógase la Resolución Ministerial N° 399-2016-VIVIENDA, que aprueba "Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Política y Escala Remunerativa al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA" y sus Anexos.

Regístrese, comuníquese y publíquese

JAVIER PIQUÉ DEL POZO
Ministro de Vivienda,
Construcción y Saneamiento

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS PARA LA APLICACIÓN DE LA ESCALA REMUNERATIVA AL PERSONAL DE CONFIANZA DE LAS EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVICIOS DE SANEAMIENTO PÚBLICAS DE ACCIONARIADO MUNICIPAL, A QUE SE REFIERE EL ARTÍCULO 1 DEL DECRETO SUPREMO N° 008-2015-VIVIENDA

Artículo 1.- Objeto
Establecer disposiciones complementarias para la aplicación de la Escala Remunerativa aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA, al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal (empresas prestadoras municipales).

Artículo 2.- Ámbito de aplicación
La presente norma es de cumplimiento obligatorio por las empresas prestadoras municipales que soliciten la aplicación de la Escala Remunerativa para el personal de confianza; por la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, órgano que tiene a su cargo la verificación y evaluación de las solicitudes presentadas por las empresas prestadoras municipales; y, por los órganos del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS) que participan en su tramitación.

Artículo 3.- Personal de confianza de las empresas prestadoras municipales

3.1 De conformidad con el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA, el personal de confianza de las empresas prestadoras municipales está conformado por el personal que ocupa los cargos de Gerente General, Gerente Funcional, Jefe Divisional 1, Jefe Divisional 2 y/o sus equivalencias, independientemente de la condición laboral y de la categorización que estos tengan, de acuerdo a la estructura organizacional de cada empresa prestadora municipal.

3.2 Para la identificación del personal de confianza de las empresas prestadoras municipales a manera de referencia, se utilizará la "Tabla de Equivalencias de los cargos de confianza de las empresas prestadoras municipales", que como Anexo forma parte integrante de la presente norma.

Artículo 4.- Requisitos para la aplicación de la Escala Remunerativa

4.1 Las empresas prestadoras municipales para la aplicación de la Escala Remunerativa al personal de confianza, deben cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA.

4.2 Asimismo, para que proceda la aplicación de la Escala Remunerativa, las empresas prestadoras municipales deben acreditar lo siguiente:

a) Acuerdo de Directorio que aprueba las "Disposiciones de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingresos del Personal", en el plazo y forma establecida en la Ley de Presupuesto del Sector Público del Año Fiscal respectivo; lo cual debe establecer que el incremento de las remuneraciones previstas en el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA, se sujetan a lo establecido en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y otras normas que resulten aplicables.

b) Cuadro de Asignación de Personal (CAP) vigente de la empresa prestadora municipal solicitante, en el que se identifique los cargos de confianza del personal que podrá acceder al incremento de remuneraciones solicitado.

c) Informe de evaluación de la Gerencia de Supervisión y Fiscalización de la Superintendencia Nacional de Servicios de Saneamiento (Sunass) que acredite que la empresa prestadora municipal ha alcanzado un Índice de Cumplimiento Global (ICG) de las metas de gestión mayor o igual a 85%, correspondiente al año regulatorio inmediato anterior.

d) Flujos de caja proyectados **con y sin incrementos remunerativos** para un período de cinco (5) años que demuestre que la empresa prestadora municipal cuenta con la capacidad de generar saldos de caja positivos luego de cubrir el costo de los incrementos remunerativos resultante de la aplicación de la Escala Remunerativa aprobada por el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA.

e) Instrumento de gestión (Manual de Organización y Funciones-MOF), en el que conste la implementación del perfil de puestos en los cargos que accedan al incremento remunerativo, acorde a la Resolución Ministerial N° 308-2018-VIVIENDA, que aprueba el Perfil de Puestos de Gerente General y Gerentes de Línea, así como de los Gerentes de Apoyo y Gerentes de Asesoría de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal y el procedimiento para su selección y designación.

f) Documento que contenga la propuesta de incrementos remunerativos para el personal de confianza de la empresa prestadora municipal, lo cual no debe superar los montos máximos establecidos en la Escala Remunerativa aprobada en el Anexo del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA.

Dicha propuesta debe señalar expresamente que no está permitida la percepción de cualquier otro ingreso, asignación, retribución, estimulo, subvención, compensación económica y beneficios de cualquier naturaleza por cualquier concepto o fuente de financiamiento, en especie o dinero, en forma adicional al monto establecido en la escala remunerativa.

Artículo 5.- Presentación de la solicitud de documentos para la aplicación de la Escala Remunerativa

5.1 La solicitud de aplicación de la Escala Remunerativa suscrita por el Gerente General de la empresa prestadora municipal, debe estar dirigida a la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento y ser presentada en mesa de partes del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento hasta el 30 de setiembre de cada año fiscal.

5.2 Para efectos de las notificaciones, la empresa prestadora municipal debe consignar su domicilio legal, donde se le comunicará los resultados de la verificación y evaluación que efectúe la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento. Adicionalmente, la empresa prestadora municipal podrá señalar una dirección electrónica para coordinaciones con la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento.

5.3 Además, de los documentos señalados en el párrafo 4.2 del artículo 4 de la presente norma, la solicitud antes indicada, debe incluir de manera obligatoria lo siguiente:

a) Copia fedateada del Acuerdo de Directorio a través del cual se designa al Gerente General.

b) Copia fedateada del Acuerdo de Directorio, que apruebe la Directiva que establece las disposiciones en materia de austeridad, disciplina y calidad del gasto público y de ingresos de personal para el año fiscal vigente.

c) Copia simple de la publicación en el diario oficial El Peruano del Acuerdo de Directorio y del texto íntegro de la Directiva que establece las disposiciones en materia de austeridad, disciplina y calidad del gasto público y de ingresos de personal para el año fiscal vigente.

d) Copia fedateada de los documentos de gestión vigentes de la empresa prestadora municipal, adecuados a la normativa sectorial, que se detallan a continuación: El Estatuto Social; el Organigrama Institucional; el Reglamento de Organización y Funciones (ROF); el Manual de Organización y Funciones (MOF); el Cuadro de Asignación de Personal (CAP); y, el Presupuesto Analítico del Personal (PAP). Los referidos documentos podrán ser presentados en versión magnética *(CD-ROM)*. En el MOF, debe constar la implementación del Perfil de Puestos en los cargos de confianza que accedan al incremento remunerativo, acorde a la Resolución Ministerial N° 308-2018-VIVIENDA, que aprueba el Perfil de Puestos de Gerente General y Gerentes de Línea, así como de los Gerentes de Apoyo y Gerentes de Asesoría de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal.

e) Copia fedateada de los Estados Financieros del último año fiscal incluyendo las notas completas, debidamente aprobadas, así como auditados por una Sociedad de Auditoría designada por la Contraloría General de la República. De no contar con los Estados Financieros auditados, presentan los Estados Financieros remitidos a la Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas en sus rendiciones de cuentas, trimestrales, semestrales o anuales para la elaboración de la Cuenta General de la República, según corresponda, con carácter de declaración jurada.

f) Copia fedateada del informe de evaluación de cumplimiento de las metas de gestión emitido por la Gerencia de Supervisión y Fiscalización de la Sunass, verificado en el último informe de evaluación emitido.

g) Copia fedateada del Acuerdo de Directorio que aprueba la propuesta de incremento remunerativo de la empresa prestadora municipal, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 de la presente norma.

La propuesta debe contar con el sustento técnico, financiero y presupuestal correspondiente e incluir como mínimo la información siguiente:

(i) El nivel de la escala remunerativa en el que se ubica la empresa prestadora municipal, según el importe anual facturado, conforme al Anexo aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA, debiendo demostrar el importe anual facturado al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de presentación de la solicitud.

(ii) La relación de los cargos de confianza de la empresa prestadora municipal, para los que solicita el incremento remunerativo, que considere como referencia la "Tabla de Equivalencias de los cargos de

confianza de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal", que como Anexo forma parte integrante de la presente norma. Los cargos de confianza identificados deben estar incluidos en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) vigente de la empresa prestadora municipal solicitante.

(iii) El monto total al que ascienden los incrementos remunerativos del personal de confianza de la empresa prestadora municipal, en función a la categorización de los cargos de confianza según la Escala Remunerativa aprobada por Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA, teniendo en cuenta lo que establece el artículo 3 del citado decreto supremo.

(iv) Los referidos incrementos remunerativos estarán propuestos en función a la capacidad financiera de la empresa prestadora municipal solicitante, pudiendo ser propuestos de manera progresiva.

(v) La disponibilidad de recursos directamente recaudados existentes en el presupuesto institucional de la empresa prestadora municipal para el financiamiento de los incrementos remunerativos del personal de confianza.

(vi) La estimación y evaluación del impacto de la aplicación de los incrementos remunerativos del personal de confianza en los gastos de personal y obligaciones sociales; en el presupuesto institucional; y, en los flujos de caja de la empresa prestadora municipal proyectados con y sin incrementos remunerativos.

Artículo 6.- Revisión y evaluación para la aplicación de la Escala Remunerativa

6.1. La revisión y evaluación de la solicitud está a cargo de la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento y se realiza en un plazo máximo de veinte (20) días hábiles, la cual se inicia con la recepción de la solicitud en la Dirección de Saneamiento y culmina con el pronunciamiento de la mencionada Dirección.

6.2. Presentada la solicitud por la empresa prestadora municipal, la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, verifica el cumplimiento de los requisitos exigidos en el artículo 4 y el párrafo 5.3 de la presente norma. De advertirse observación(es) requiere a la empresa prestadora municipal solicitante que cumpla con subsanarla(s) en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, suspendiéndose el plazo señalado en el párrafo 6.1 del presente artículo.

De no cumplir el solicitante con subsanar la(s) observación(es) en el plazo antes indicado, se tiene por no presentada la solicitud, dejando a salvo su derecho para volver a presentarla.

6.3. Verificada la subsanación de la(s) observación(es) dentro del plazo establecido en el párrafo precedente, se reactiva el plazo máximo indicado en el párrafo 6.1. del presente artículo, correspondiendo a la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, en un plazo máximo de diez (10) días hábiles contados a partir de la recepción en la Dirección de Saneamiento efectuar la evaluación de los documentos, según lo siguiente:

1.- Se verifica que los documentos de gestión (MOF, ROF, CAP, PAP), guarden coherencia con el organigrama institucional y cuenten con los cargos propuestos para la aplicación de la escala remunerativa. Asimismo, estos documentos de gestión deben contar con la aprobación del órgano resolutivo acorde a los estatutos de la empresa prestadora municipal.

Por otro lado, en el MOF debe constar la implementación del perfil de puestos de los cargos de confianza que accedan al incremento remunerativo, acorde a la Resolución Ministerial N°308-2018-VIVIENDA, que aprueba el perfil de puestos de Gerente General y Gerentes de Línea, así como de los Gerentes de Apoyo y Gerente de Asesoría de las empresas prestadoras municipales.

Además, en el estatuto social debe constar con la transformación societaria de la empresa prestadora municipal a sociedad anónima, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N°1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley Marco de la Gestión y Prestación de los Servicios de Saneamiento.

2.- Se efectúa el análisis de los estados financieros respecto a la composición y naturaleza de sus activos, pasivos y recursos patrimoniales, así como de su estado de resultados, que permitan obtener elementos de juicio para el análisis de los flujos de caja proyectados.

3.- Del informe de evaluación de cumplimiento de metas de gestión emitido por la Gerencia de Supervisión y Fiscalización de la Sunass, se efectúa la constatación que la empresa prestadora municipal haya obtenido como mínimo el 85% en el Índice de Cumplimiento Global (ICG) de las metas de gestión, establecidas por la referida entidad en los estudios tarifarios.

4.- Se analiza la propuesta de incrementos remunerativos aprobada por el Directorio de la empresa prestadora municipal para determinar lo siguiente:

- El importe anual facturado al 31 de diciembre del año anterior a la fecha de presentación de la solicitud con el que se determinará la escala remunerativa que le corresponde aplicar de conformidad a lo establecido en el Anexo aprobado por el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA.
- Los cargos de confianza para los que se propone el incremento remunerativo, analizando su concordancia con la "Tabla de Equivalencias de los cargos de confianza de las Empresas Prestadoras de Servicios de Saneamiento Públicas de Accionariado Municipal" y verificando que dichos cargos estén incluidos en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP).
- El monto total al que ascienden los incrementos remunerativos propuestos, acorde a la categorización de los cargos de confianza y la escala remunerativa que le corresponde, verificando que se cumpla con los conceptos remunerativos que se establece en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA.
- La capacidad financiera de la empresa prestadora municipal, teniendo en consideración la disponibilidad de recursos directamente recaudados existentes en el presupuesto institucional y la posibilidad de la aplicación total o progresiva de la escala remunerativa, a través de los flujos de caja proyectados.

En caso de encontrar observaciones, inconsistencias o si considera necesario requerir información adicional a la empresa prestadora municipal solicitante, esta debe subsanarla(s) o presentarla(s) en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles, suspendiéndose el plazo señalado en el párrafo 6.1 del presente artículo.

De no cumplir la empresa prestadora municipal con subsanar la(s) observación(es) y/o aclarar y/o presentar la información adicional solicitada, se tiene por no presentada la solicitud y se devuelve el expediente, dejando a salvo su derecho para volver a presentarla.

6.4. Subsanada(s) la(s) observación(es) y/o aclarada(s) y/o presentada la información adicional solicitada dentro del plazo establecido, luego de recibida la documentación materia de subsanación en la Dirección de Saneamiento, se reactiva el plazo máximo indicado en el párrafo 6.1. del presente artículo, correspondiendo a esta Dirección, dentro del mencionado plazo, emitir el informe técnico-legal que sustenta el pronunciamiento favorable o desfavorable respecto de la solicitud presentada.

6.5. En caso que el resultado de la evaluación sea desfavorable, la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento comunica dicha situación a la empresa prestadora municipal solicitante, y devuelve el expediente, dejando a salvo el derecho de la empresa prestadora municipal para volver a presentar su solicitud.

6.6. En caso que el resultado de la evaluación sea favorable, la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, realiza las acciones descritas en el artículo 7 de la presente norma.

Artículo 7.- Remisión del expediente al Ministerio de Economía y Finanzas

7.1. La Dirección de Saneamiento remite el expediente a la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, conjuntamente con el proyecto de decreto supremo, la exposición de motivos y el informe técnico-legal, que aprueba la aplicación de la Escala Remunerativa a la empresa prestadora municipal solicitante.

7.2. Cumplidos los trámites internos, el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, procede a remitir el expediente al Ministerio de Economía y Finanzas, para el refrendo respectivo del decreto supremo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Alcances del informe técnico-legal de la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento

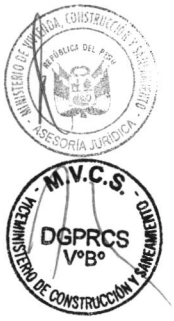
La solicitud para la aplicación de la Escala Remunerativa para el personal de confianza de las empresas prestadoras municipales, se aprueba por decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas; en tal sentido, el informe técnico-legal que emite la Dirección de Saneamiento de la Dirección General de Políticas y Regulación en Construcción y Saneamiento, se circunscribe a la revisión y evaluación de los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA y la presente norma.

Segunda.- Aplicación de Términos de la Distancia

Para efectos del cómputo de los plazos establecidos en la presente norma, se aplica el "Cuadro General de Términos de la Distancia", aprobado por el Poder Judicial del Perú.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única.- Solitudes en trámite de aplicación de la Escala Remunerativa
Las solicitudes de aplicación de la Escala Remunerativa presentadas por las empresas prestadoras municipales, que se encuentran en trámite, continúan hasta su culminación, conforme a las "Disposiciones Complementarias para la aplicación de la Política y Escala Remunerativa al personal de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal, a que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA", aprobadas con la Resolución Ministerial N° 399-2016-VIVIENDA.



ANEXO

Tabla de equivalencias de los cargos de confianza de las empresas prestadoras de servicios de saneamiento públicas de accionariado municipal

Para aplicar la Escala Remunerativa, las empresas prestadoras municipales podrán considerar de manera referencial, las siguientes equivalencias de los cargos de confianza a los que se refiere el artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA:

CARGOS DE CONFIANZA Artículo 1 del Decreto Supremo N° 008-2015-VIVIENDA	CARGOS - ESTRUCTURA ORGANIZACIÓN FUNCIONAL
GERENTE GENERAL	- Gerente General
GERENTE FUNCIONAL	Comprende los siguientes cargos o sus equivalentes ubicados en el segundo nivel jerárquico de la organización: - Gerente general adjunto. - Gerentes o jefes de unidades de línea o de soporte que dependen directamente del gerente general. - Jefes de oficinas o unidades de apoyo que reportan directamente al gerente general, que ejercen labores de dirección sobre unidades orgánicas bajo su cargo o directamente sobre el personal que tienen asignado.
JEFE DIVISIONAL 1	Comprende los siguientes cargos o sus equivalentes ubicados en el tercer nivel jerárquico de la organización, que desarrollan labores de dirección: - Subgerentes que dependen directamente del gerente general y supervisan unidades especializadas. - Jefes de unidades de apoyo que dependen directamente del gerente general, que por la naturaleza de sus funciones y especialización están ubicados en el tercer nivel jerárquico. - Jefes de división o jefes de departamento que dependen de gerencias de línea o gerencias de apoyo y supervisan unidades cuya existencia se justifica por la carga de trabajo o naturaleza especializada de sus funciones. - Jefes zonales o administradores de órganos desconcentrados con responsabilidad de dirección de actividades operativas y administrativas en el ámbito de su jurisdicción. - Jefes de oficinas (clasificados en este nivel jerárquico en el CAP de las empresas prestadoras municipales) que se encuentran adscritos a las gerencias de línea, a las gerencias de soporte o a unidades que dependen directamente del gerente general.
JEFE DIVISIONAL 2	Comprende los siguientes cargos o sus equivalentes ubicados en el cuarto nivel jerárquico de la organización, que por la naturaleza de sus funciones desarrollan labores administrativas, con ejercicio de autoridad sobre el personal que tienen asignado a la unidad organizacional bajo su cargo: - Jefes de sección, jefes zonales y jefes de unidad (clasificados en este nivel jerárquico en el CAP de las empresas prestadoras municipales), y se encuentran adscritos a las subgerencias, divisiones, departamentos y oficinas del tercer nivel que dependen de las unidades del segundo nivel jerárquico. Supervisan y ejercen autoridad sobre un equipo de trabajo que tiene funciones especializadas o con responsabilidad por activos de valor de la empresa prestadora municipal.

M.V.C.S. DGPRCS V°B° MINISTERIO DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO