



Resolución Directoral

N° 274-2020-MTC/21

Lima, 13 OCT. 2020

VISTOS:

El Recurso de Apelación presentado por el señor ASENSIO SAPACAYO PUMA contra la Carta N° 29-2020-MTC/21.ORH; y el Informe N° 88-2020-MTC/21.ORH de la Oficina de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Supremo N° 029-2006-MTC dispuso la fusión por absorción del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Departamental - PROVIAS DEPARTAMENTAL y el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Rural - PROVIAS RURAL, correspondiéndole a este último la calidad de entidad incorporante, resultando de dicha fusión la Unidad Ejecutora denominada Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO;



Que, el artículo 2 del Manual de Operaciones del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, aprobado por la Resolución Ministerial N° 1182-2017-MTC/01.02, en adelante el Manual de Operaciones de Provias Descentralizado, establece que PROVIAS DESCENTRALIZADO es un proyecto especial, que tiene a su cargo actividades de preparación, gestión, administración, y de ser el caso la ejecución de proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural en sus distintos modos; así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y vecinal o rural; constituye unidad ejecutora, depende del Viceministerio de Transportes; y tiene como objetivo promover, apoyar y orientar el incremento de la dotación y la mejora de la transitabilidad de la infraestructura de transporte departamental y vecinal o rural, y el desarrollo institucional, en forma descentralizada, planificada, articulada y regulada, con la finalidad de contribuir a la superación de la pobreza y al desarrollo del país;



Que, con fecha 14 de junio de 2011, el Sindicato Único de Trabajadores del Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - Provias Descentralizado - SUTRAPROVIASDES y el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, celebraron el Convenio Colectivo Año 2011, arribándose - entre otros- al siguiente acuerdo:

- 4°. OTORGAR A LOS TRABAJADORES CAP Y BAJO LA MODALIDAD CAS POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TITULAR LA CANTIDAD DE CINCO REMUNERACIONES POR FALLECIMIENTO DE LA CÓNYUGE, HIJOS Y/O PADRES CUATRO REMUNERACIONES QUE PERCIBA EL TRABAJADOR

NO HUBO ACUERDO RESPECTO A TRABAJADORES CAS, RESPECTO A TRABAJADORES CAP, SE OTORGARÁ CON CARGO A DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL EFECTIVA, POR CONCEPTO DE ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TITULAR EL EQUIVALENTE A CINCO REMUNERACIONES (TRES POR SEPELIO DEBIDAMENTE SUSTENTADO Y DOS POR LUTO), Y EN EL CASO DE FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO (CONYUGE, PADRES, E HIJOS) CUATRO REMUNERACIONES (DOS POR SEPELIO DEBIDAMENTE SUSTENTADO Y DOS POR LUTO).

Que, por medio de la Resolución Directoral N° 1096-2011-MTC/21, del 18 de octubre de 2011, se transcribe el Convenio Colectivo Año 2011 y, además, se resuelve autorizar a la entonces Unidad Gerencial de Administración, para que disponga las acciones administrativas que tiendan a implementar el Convenio Colectivo Año 2011, respecto a los puntos sobre los que hubo acuerdo, teniendo en consideración sus alcances, limitaciones y exclusiones con estricta sujeción a la disponibilidad presupuestal correspondiente;

Que, a través de la Carta N° 003-2020-ASP presentada el 28 de agosto de 2020, el señor ASENIO SAPACAYO PUMA en su condición de trabajador CAP de PROVIAS DESCENTRALIZADO, desde el 01 de febrero de 2017, con el cargo de Especialista en Estudios IV- Zona Sur, solicitó acogerse a los beneficios de la asignación por fallecimiento de familiar directo (dos remuneraciones por sepelio y dos por luto), de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo 4° del Convenio Colectivo del 2011, suscrito entre PROVIAS DESCENTRALIZADO y SUTRAPROVIAS;

Que, a través de la Carta N° 29-2020-MTC/21.ORH recibida el 31 de agosto de 2020, la Oficina de Recursos Humanos comunicó al señor ASENIO SAPACAYO PUMA, que no resulta amparable su solicitud, por lo siguiente:



- a) En el punto veintidós del Convenio Colectivo del año 2011, no se pactó el plazo de duración del mismo, por lo que, de conformidad con el artículo 43 del literal c) del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la vigencia de los acuerdos contenidos en dicho convenio era de un (01) año, desde el 31 de marzo de 2011 hasta el 30 de marzo de 2012.
- b) Desde el año 2006 hasta la actualidad, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en los tres (03) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos.
- c) La Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, vigente desde el 5 de diciembre de 2012 y de carácter permanente, establece que los procedimientos de negociación colectiva así como los arbitrajes, incluso aquellos que se





Resolución Directoral

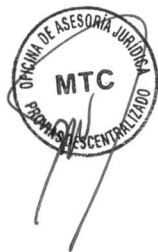
encontraban en trámite a dicha fecha, sólo podrán contener aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y no podrán disponer el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole, sancionándose con nulidad de pleno derecho los acuerdos, la resoluciones o laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.

- d) La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos, mediante Informe Técnico N° 036-2018-SERVIR/GPGSC del 11 de enero de 2018, absolviendo la consulta formulada por PROVIAS DESCENTRALIZADO, sobre la viabilidad o no, de expedir un nuevo crédito presupuestario que permita atender solicitudes de asignación por fallecimiento, acordado en el Convenio Colectivo del año 2011, concluye que no corresponde realizar pago alguno con relación a otorgar a los trabajadores CAP y/o CAS la asignación por fallecimiento del titular y/o familiar directo, ni la disposición de afectación presupuestal por parte de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, al no haberse derogado las prohibiciones establecidas en las normas presupuestales.



Que, mediante el escrito S/N presentado el 07 de setiembre de 2020, el señor ASENCIO SAPACAYO PUMA, en adelante el Apelante, interpone Recurso de Apelación contra la Carta N° 29-2020-MTC/21.ORH que denegó la solicitud para otorgarle los beneficios de la asignación por fallecimiento de familiar directo (dos remuneraciones por sepelio y dos por luto), por lo siguiente:

- a) En relación a que solo es un año el plazo de duración del Acuerdo 4 del Convenio Colectivo del 2011, se debe precisar que todo convenio colectivo continua vigente mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior, en concordancia con el literal d) del artículo 43 de TUO de la LRCT, en ese sentido, el Convenio Colectivo del año 2012 no deroga ese acuerdo, sino que precisa que no pudo implementarse por prohibiciones de las leyes de presupuesto de los años 2011 y 2012, acordándose, además, el carácter fijo y permanente de los beneficios convencionales que deriven del convenio colectivo.



- b) El artículo 6 de la Ley del Presupuesto del año 2013 fue declarada inconstitucional por parte del Tribunal Constitucional (Exp. N° 003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC), en el extremo que prohibía la negociación colectiva referente a los incrementos salariales con las frases "beneficios de toda índole" y "mecanismo", pronunciamiento que ha sido materia de análisis en la Resolución Directoral N° 1052-2015-MTC/21 para otorgar los beneficios solicitados a otros servidores, puntualizándose que dicha declaración de inconstitucionalidad se hace extensiva para las Leyes del Presupuesto de los años 2014 y 2015, en virtud del Principio de "Supremacía de la Constitución", debiéndose colegir que también se debería hacer extensiva a las leyes de presupuesto de los años subsiguientes, incluido el 2020.

Que, a través del Informe N° 88-2020-MTC/21.ORH del 07 de setiembre de 2020, la Oficina de Recursos Humanos remite el recurso de apelación contra la Carta N° 29-2020-MTC/21.ORH, señalando, entre otros, que cumple con los requisitos de admisibilidad y procedencia señalados en los artículos 124 y 221 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General;

Que, de la competencia para resolver el recurso de apelación, el artículo 7 del Manual de Operaciones de Provias Descentralizado, establece que la Dirección Ejecutiva es el máximo órgano decisorio de PROVIAS DESCENTRALIZADO, y como tal es responsable de su dirección y administración. La Dirección Ejecutiva está a cargo de un Director Ejecutivo, quien ejerce la representación de la entidad y la titularidad de la unidad ejecutora, depende del Viceministro de Transportes. Es designado mediante Resolución Ministerial del Ministerio de Transportes y Comunicaciones;



Que, asimismo, el artículo 13 del Manual de Operaciones precisa que la Oficina de Asesoría Jurídica es el órgano de asesoramiento responsable de emitir opinión y asesorar sobre los asuntos de carácter jurídico - legal a la Dirección Ejecutiva y demás órganos de PROVIAS DESCENTRALIZADO. Depende de la Dirección Ejecutiva. Por su parte, el literal b) del artículo 14, precisa como función de la Oficina de Asesoría Jurídica, emitir opinión legal sobre los recursos impugnativos en segunda instancia y quejas administrativas que deban ser resueltos por el Ministerio de Transportes y Comunicaciones o la Dirección Ejecutiva en los casos que correspondan;



Que, conforme al artículo 19 del Manual de Operaciones de PROVIAS DESCENTRALIZADO, la Oficina de Recursos Humanos es el órgano de apoyo responsable de la ejecución y supervisión de los procesos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos; así como de la promoción e integridad y ética institucional. Depende de la Dirección Ejecutiva;

Que, además, el literal a) del artículo 20 del citado instrumento de gestión, establece como función de la Oficina de Recursos Humanos, el organizar, ejecutar y supervisar los procesos de los subsistemas del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, en el marco de las disposiciones que emite el ente rector;



Resolución Directoral

Que, en ese orden de ideas, se desprende la competencia de la Dirección Ejecutiva de resolver el recurso de apelación interpuesto; así como la facultad de la Oficina de Asesoría Jurídica para emitir la opinión legal de forma oportuna.

Que, respecto a los fundamentos del recurso de apelación, con el Escrito S/N de fecha 31 de enero de 2019, el Apelante interpone Recurso de Apelación contra la Carta N° 29-2020-MTC/21.ORH, emitido por la Oficina de Recursos Humanos, a través del cual se denegó la solicitud de los beneficios de la asignación por fallecimiento de familiar directo (dos remuneraciones por sepelio y dos por luto) contenido en el Acuerdo 4° del Convenio Colectivo del 2011, suscrito entre PROVIAS DESCENTRALIZADO y SUTRAPROVIAS, fundamentando lo siguiente:

- No se encuentra de acuerdo lo afirmado respecto a que el citado acuerdo del convenio colectivo tenga duración de un año, manteniéndose vigente al no haber sido modificado por una convención colectiva posterior, más aún si el Convenio Colectivo del año 2012 no deroga dicho acuerdo, sino que precisa que no pudo implementarse por prohibiciones de las leyes de presupuesto de los años 2011 y 2012, acordándose, además, el carácter fijo y permanente de los beneficios convencionales que deriven del convenio colectivo.
- A consecuencia que se declaró inconstitucional la Ley de Presupuesto del 2013, en el extremo que prohibía la negociación colectiva referente a los incrementos salariales con las frases "beneficios de toda índole" y "mecanismo", se ha reconocido dicho beneficio a otros servidores, tal como se puede advertir en la Resolución Directoral N° 1052-2015-MTC/21, en el cual se hizo extensiva dicha inconstitucionalidad para los años 2014 y 2015, en virtud al Principio de "Supremacía de la Constitución", debiéndose colegir que también se debería hacer extensiva a las leyes de presupuesto de los años subsiguientes, incluido el 2020.

Que, con relación a la vigencia del Convenio Colectivo del año 2011, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático: garantizando la libertad sindical; fomentando la negociación colectiva y promoviendo



medios de solución pacífica de los conflictos laborales; y, regulando el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social;

Que, por medio del Decreto Supremo N° 010-2003-TR se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo - Decreto Ley N° 25593 (en adelante el TUO del Decreto Ley N° 25593), cuyo artículo 41 establece que: *"La convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores";*

Que, asimismo, el literal c) del artículo 43 de la citada norma, establece que la convención colectiva de trabajo tiene la característica siguiente: *"c) Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año";*

Que, sobre el particular, la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su Informe Técnico N° 1080-2016-SERVIR/GPGSC de fecha 21 de junio de 2016, ha precisado lo siguiente:

(...)

2.5 Al respecto, debemos precisar que el convenio colectivo es una fuente normativa, al igual que la Ley y el contrato, que rige las relaciones de trabajo entre el empleador y los servidores, de modo tal que, los servidores se sujetan a ellas; y del mismo modo, los empleadores asumen las obligaciones laborales nacidas del convenio colectivo.

2.6 Los alcances de las obligaciones de los empleadores nacidas del convenio colectivo se sujetan a las limitaciones o exclusiones fijadas en el propio acuerdo o convención. Así, por ejemplo, el propio texto del pacto colectivo podría señalar el alcance únicamente temporal del acuerdo adoptado, imposibilitándose su aplicación para períodos posteriores por haber culminado su eficacia temporal, situación en la cual no podrá ser aplicado a los trabajadores que se incorporen con posterioridad en virtud de que ya no se encontrará vigente.

2.7 Bajo esa premisa, para el caso de los servidores sujetos a régimen laboral de la actividad privada, el inciso e) del artículo 43° del T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece como principio que el convenio colectivo rige durante el período que acuerden las partes, y que a falta de acuerdo, su duración es de un año.

En concordancia con lo anterior, el inciso d) del referido artículo dispone que el mencionado acuerdo continúa vigente en tanto no sea modificado por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.

2.8 Del contenido de dichas disposiciones, se desprende que el convenio colectivo tiene el plazo de vigencia que las partes, en uso de la autonomía colectiva, hayan





Resolución Directoral

decidido atribuirle; y que solo en defecto de regulación autónoma, la ley atribuye un plazo de un año. Asimismo, se deriva que las cláusulas contenidas en el convenio colectivo, tienen vigor mientras dure el mismo; salvo que las partes hubieran acordado que tengan carácter permanente o hubieran pactado la prórroga de su vigencia, correspondiendo a las entidades del sector público verificar los términos y condiciones en los que se negoció el otorgamiento del beneficio en cuestión (...)". (EL ÉNFASIS ES NUESTRO).

Que, en ese orden de ideas, se advierte que el Convenio Colectivo suscrito el 14 de junio de 2011, en su punto 21 solo indicaba la fecha en la cual surtiría sus efectos, esto es a partir del 31 de marzo de 2011; sin embargo, no se precisa de forma expresa, la conclusión del mismo o su carácter de permanente;

Que, en esa línea, en estricta aplicación del literal c) del artículo 43 del TUO del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el Convenio Colectivo del año 2011 tiene plazo de vigencia de un (01) año; razón por la cual, la premisa del apelante consistente que dicho Convenio se encuentra vigente, no es acorde con lo establecido en el referido dispositivo legal ni el criterio interpretativo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil;



Que, resulta oportuno acotar que el apelante también hace referencia al literal d) artículo 43° del TUO del Decreto Ley N° 25593, que establece que la negociación colectiva continúa rigiendo mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial, lo que podría considerarse como la desaparición de la caducidad automática que contemplaba el literal c) del artículo 43 antes señalado;



Que, al respecto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, sobre la vigencia de los Convenios Colectivos suscritos en el marco del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a través del Informe Técnico N° 1911-2016-SERVIR/GPGSC, ha precisado lo siguiente:

De la vigencia de los convenios colectivos en el régimen público y de la actividad privada (...)

- 2.7 *Por su parte, en el caso del régimen de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728), debemos indicar que de acuerdo al literal d) del artículo 43° del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en lo referente a la vigencia de los convenios colectivos establecía lo siguiente:*

"Artículo 43.- La convención colectiva de trabajo tiene las características siguientes:

(. . .)

d) Continúa rigiendo mientras no sea modificada por una convención posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial".

En efecto, de acuerdo a la citada disposición legal se interpreta que el convenio colectivo continúa rigiendo:

i) Mientras no sea modificado durante el período de su vigencia por una convención colectiva posterior (sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente); o,

*ii) Cuando las partes acuerden **expresamente** su renovación o prórroga total o parcial respecto de las cláusulas convencionales (no permanentes), luego de que venza el plazo de dicho convenio.*

*Lo anterior encuentra sustento en la CASACION N° 650-2005-PIURA expedida por la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, referente a la correcta interpretación del referido literal d) del artículo 43° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en cuyo fundamento 9 se ha establecido que "(...) debe concluirse, interpretando correctamente la norma denunciada, que las cláusulas convencionales pierden validez y eficacia de modo automático al vencimiento de su plazo, **SALVO QUE SE HAYA PACTADO EN FORMA EXPRESA SU CARÁCTER DE PERMANENTE**".*

- 2.8 *Por tanto, se concluye que una vez finalizada la vigencia del convenio colectivo, solo quedarían sin efecto las cláusulas convencionales; mientras que las cláusulas de carácter permanente (de haberse pactado) continuarían rigiendo hasta que las partes lo consideren".*
(EL ÉNFASIS ES NUESTRO).

Que, en consecuencia, conforme al criterio interpretativo plasmado en la CASACIÓN N° 650-2005-PIURA, la renovación o prórroga total o parcial de determinadas cláusulas convencionales (que no tienen el carácter de permanente) lo que hacen es traer del pasado convenios colectivos para darles vigencia (en forma total o parcial) únicamente durante el período en que rige el convenio colectivo nuevo dentro del cual se pacta;

Que, en ese sentido, conforme a lo establecido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que a su vez se sustenta en lo expuesto por la Primera Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República, la interpretación del literal d) del artículo 43 del Decreto Ley N° 25593, se circunscribe a que las cláusulas convencionales pierden validez y eficacia de modo automático al vencimiento de su plazo, salvo que se haya pactado de forma expresa su carácter permanente;





Resolución Directoral

Que, en relación a ello, el apelante señala que el Convenio Colectivo de 2012 acordó el carácter fijo del Acuerdo 4 del Convenio Colectivo de 2011, sin embargo, esa afirmación no se condice con lo mencionado en dicho convenio de 2012, toda vez que de la verificación de su contenido solo se hace referencia al mencionado acuerdo 4 en el Punto Tercero, que a continuación se transcribe:

PUNTO TERCERO: IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO AÑO 2011.-ASAMBLEA

La ENTIDAD manifiesta que los puntos cuatro, cinco y once, no se han implementado por la prohibición de la Ley de Presupuesto Año 2011 y Año 2012.

La Entidad precisa que con relación al acuerdo Décimo Tercero de la Convención Colectiva Año 2011, ha realizado acciones conducentes para el alquiler de un local cercano a la Institución, declarándose algunos procesos desiertos por falta de postores; sin embargo viene realizando coordinaciones con el propietario del edificio de la sede central con la finalidad de que se habilite un ambiente para EL COMEDOR de los trabajadores.

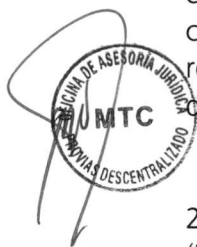
El SUTRAPOVIASDES, señala que en el presente año no se ha hecho entrega de los UNIFORMES A LOS TRABAJADORES correspondiente al Año 2012.

El SUTRAPOVIASDES manifiesta que la ENTIDAD no ha proporcionado la información respecto al monto de la partida y/o disponibilidad presupuestal correspondiente a la CAPACITACIÓN del personal, con la finalidad de elaborar el PLAN DE CAPACITACIÓN.



Que, nótese que en el Convenio Colectivo de 2012 donde se hace referencia al Acuerdo 4 del Convenio Colectivo de 2011, no se establece en ningún extremo de manera expresa su prórroga total o parcial o su carácter permanente, sino que solo se limitó a dar cuenta que no fue posible su implementación por la prohibición de la Ley de Presupuesto;

Que, en ese orden de ideas, siendo que en el presente caso, no se advierte de forma expresa la condición de permanente del Acuerdo 4 de la Convención Colectiva Año 2011; conforme al literal c) y d) del artículo 43 del Decreto Ley N° 25593, norma que regula las relaciones laborales de los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada, su plazo de vigencia es de un año;



Que, respecto a la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los Exp. N° 003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC, el Impugnante señaló que el Tribunal Constitucional (Exp. N° 003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC) declaró inconstitucional el artículo 6 de

la Ley del Presupuesto del año 2013 en el extremo que prohibía la negociación colectiva referente a los incrementos salariales con las frases "beneficios de toda índole" y "mecanismo", lo que ha sido materia de análisis en la Resolución Directoral N° 1052-2015-MTC/21 para otorgar los beneficios solicitados a otros servidores, ya que dicha inconstitucionalidad se hizo extensiva para las Leyes del Presupuesto de los años 2014 y 2015, en virtud del Principio de "Supremacía de la Constitución", debiéndose colegir que también se debería hacer extensiva a las leyes de presupuesto de los años subsiguientes, incluido la del año 2020;

Que, al respecto, se debe señalar que con fecha 03 de setiembre de 2015, el Tribunal Constitucional emitió la sentencia recaída en los Expediente N° 003-2013-Pi/TC, 0004-2013-Pi/TC y 0023-2013-Pi/TC (Caso Ley de Presupuesto Público), respecto a demandas de inconstitucional interpuestas contra diversos artículos de la Ley N° 29812, de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012, y de la Ley N° 29951, de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, declarando lo siguiente:

1. Declarar **INCONSTITUCIONAL** la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas; en consecuencia, **FUNDADAS EN PARTE**, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 6 de la Ley N° 29951, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, por tanto se declara:
 - a) **INCONSTITUCIONALES** las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]", en la medida en que no se puede prohibir de modo absoluto el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva en la Administración Pública que implique acuerdos relativos a los incrementos remunerativos; y, b) **INCONSTITUCIONAL**, por conexión, y por reflejar una situación de *hecho constitucional*, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenidas en los artículo 6° de la Ley N° 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, y artículo 6° de la Ley N° 30182, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015"
2. **EXHORTAR** al Congreso de la República a que, en el marco de sus atribuciones y, conforme a lo señalado en el fundamento 71 de la presente sentencia, apruebe la regulación de la negociación colectiva acotada, a partir de la primera legislatura ordinaria del período 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso dentro del cual se decreta la *vacatio sententiae* del punto resolutivo N° 1 de esta sentencia.
3. Declarar **FUNDADAS, EN PARTE**, las demandas interpuestas contra el segundo párrafo de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29812 y del tercer párrafo de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, por ser inconstitucional por la forma.

Que, ahora bien, respecto a ello, se debe precisar que la sentencia del Tribunal Constitucional extiende sus efectos de inconstitucionalidad a la Ley N° 29812 de





Resolución Directoral

Presupuesto para el Sector Público para el año 2012, la Ley N° 29951 de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, la Ley N° 30114 de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 y la Ley N° 30182 de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015, no haciendo referencia a la Ley N° 29626 de Presupuesto para el Sector Público para el año 2011, cuyo numeral 6.1 del artículo 6 es la que limitó el acceso de los beneficios por concepto de asignación por fallecimiento de familiar directo dispuesto en el Acuerdo 4 del Convenio Colectivo del 2011, que tal como ha sido acreditado anteriormente, solo tenía un plazo de vigencia de un año;

Que, el que no se haya afectado con la inconstitucionalidad a la Ley N° 29626 de Presupuesto para el Sector Público para el año 2011, se sustenta con el pronunciamiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, que en su calidad de Ente Rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, emitió el INFORME TÉCNICO N° 036-2018-SERVIR/GPGSC del 11 de enero de 2018, en virtud a la consulta sobre la viabilidad o no, de expedir un nuevo crédito presupuestario que permita la certificación presupuestal para atender solicitudes de asignación por fallecimiento, acordado en el convenio colectivo del año 2011, realiza el análisis correspondiente con el texto original del numeral 6.1 de la Ley N° 29626; es decir, considerando las expresiones "[...] beneficios de toda índole [...]" y "[...] mecanismo [...]", que fueron declaradas inconstitucionales por el Tribunal de Contrataciones del Estado para otras leyes de presupuesto, tal como se verifica a continuación:

- 2.6 *En ese sentido, la Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2011, Ley N° 29626, previo en su artículo 6:*

"6.1 Prohíbese en las entidades del nivel del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. El Seguro Social de Salud (Essalud), los arbitrajes en materia laboral y la Empresa Petróleos del Perú (Petroperú



S.A.) se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma.

6.2 La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectiva."

(...)

2.9 *Como se advierte de las normas presupuestales invocadas en el presente informe, podemos concluir lo siguiente:*

- i) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento.*
- ii) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente; y,*
- iii) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.*

2.10 *Por lo tanto, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo o la creación de beneficios económicos de cualquier índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa, de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento, es nulo.*

Que, en ese sentido, no tiene sustento legal lo señalado por el Impugnante respecto a que corresponde reconocerle el beneficio de la asignación por fallecimiento de familiar directo, en virtud a la sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el Exp. N° 003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC, toda vez que tal como se estableció en el Informe Técnico N° 036-2018-SERVIR/GPGSC del 11 de enero de 2018, que es posterior a la Resolución Directoral N° 1052-2015-MTC/21 aludida por el Impugnante, el Acuerdo 4 del Convenio del 2011 se encontraba restringido por el numeral 6.1 del artículo 6 de Ley N° 29626 de Presupuesto para el Sector Público para el año 2011, siendo que cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo o la creación de beneficios económicos de cualquier índole (como el caso del beneficio antes señalado) debía encontrarse autorizado por ley expresa, de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte dicha norma son nulas;

Que, por lo señalado, conforme a las consideraciones expuestas, a través del Informe N° 88-2020-MTC/21.OAJ la Oficina de Asesoría Jurídica considera que corresponde que se declare Infundado el Recurso de Apelación interpuesto por el señor ASENIO SAPACAYO PUMA contra la Carta N° 29-2020-MTC/21.ORH de la Oficina de Recursos Humanos que deniega la solicitud de Asignación por Luto y Sepelio por fallecimiento de familiar directo;

Con el visto, de la Oficina de Asesoría Jurídica, en el marco de su competencia;





Resolución Directoral

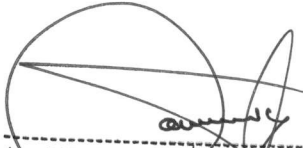
Conforme con lo establecido en el Decreto Supremo N° 004-2009-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, el Decreto Supremo N° 029-2006-MTC, el literal o) del artículo 8 del Manual de Operaciones de Provias Descentralizado, aprobado con la Resolución Ministerial N° 1182-2017-MTC/01.02;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar **INFUNDADO** el Recurso de Apelación interpuesto por el señor ASENCIO SAPACAYO PUMA contra la Carta N° 29-2020-MTC/21.ORH de la Oficina de Recursos Humanos que deniega la solicitud de Asignación por Luto y Sepelio por fallecimiento de familiar directo.

Artículo 2.- Encargar a la Oficina de Recursos Humanos que notifique la presente resolución al impugnante, señor ASENCIO SAPACAYO PUMA, para conocimiento y fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese.



Ing. CARLOS EDUARDO REVILLA LOAYZA
Director Ejecutivo
PROVIAS DESCENTRALIZADO