



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 237-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 23 de Setiembre del 2021.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

VISTO: VISTO:

El Expediente N° 55299-2021 de fecha 04 de agosto de 2021, el Informe Legal N° 200 -2021-OGAJ-MPC, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en el cual opina se declare Infundado el recurso de apelación interpuesto contra de la Resolución N° 374-2021-OGGRRHH-MPC, emitida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194º modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma indicada que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico.

Por su parte, el artículo 9º de la Ley N° 27783 "Ley de Bases de la Descentralización" respecto a la dimensión de las autonomías señala: 9.1. *Autonomía política: es la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes.* 9.2. *Autonomía administrativa: es la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad.* 9.3. *Autonomía económica: es la facultad de crear, recaudar y administrar sus rentas e ingresos propios y aprobar sus presupuestos institucionales conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto. Su ejercicio supone reconocer el derecho a percibir los recursos que les asigne el Estado para el cumplimiento de sus funciones y competencias.*

Que, el Art 220 del Texto Único Ordenado de la Ley N 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General" aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala "El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico"; en tal sentido, esta instancia administrativa debe de revisar todo lo actuado y determinar si la pretensión de la recurrente se ajusta a la norma antes acotada.

### 1.1. De Los Fundamentos expuestos por el Apelante y su Absolución.

#### 1.1.1. Sobre el pago de beneficios sociales devengados.

La recurrente, manifiesta entre otras cosas "Que con fecha 19 de julio de 2021, se me notificó la Resolución de la Oficina General de Recursos Humanos N° 374-2021-OGGRRHH-MPC, en los expedientes administrativos N° 38233-2021 y 46488-2021, mediante la cual se resuelve "Declarar IMPROCEDENTE, la solicitud de la Sra. Sonia Elizabeth Tuesta Vergaray, sobre a) Pago de Beneficios Sociales devengados del periodo comprendido entre el 01 de agosto de 1997 hasta el mes de diciembre del año 2019, consistentes en aguinaldos, escolaridad, refrigerio, movilidad y bonificación familiar que la entidad no canceló en su oportunidad b) regularización de mi remuneración acorde al nivel alcanzado en el Proceso de nombramiento 2019 conforme a la normativa vigente y a la convención de pactos colectivos llevados a cabo, c) De Igual forma se cumpla con el otorgamiento de los beneficios obtenidos en los pactos colectivos que corresponda al personal de la carrera administrativa, d) Se disponga el pago devengado de todos los beneficios anteriormente señalados a partir del 01 de enero de 2020 hasta la actualidad", decisión que se hace con fundamentos que contravienen los dispositivos legales vigentes, vulnerando el principio de legalidad y mis derechos fundamentales protegidos por la Constitución Política del Perú.





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 237-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 23 de Setiembre del 2021.

Que, la Resolución recurrida, la OGRRHH sostiene que no es posible reconocer beneficios sociales peticionados por la recurrente toda vez que estos han sido denegados en la vía judicial, sin embargo la autoridad administrativa, hace interpretación literal de lo Resuelto por el Órgano Jurisdiccional, ello sin considerar que en la misma sentencia, el Juzgador ha precisado que, se declara improcedente el extremo referido de los derechos laborales, toda vez que no existe conexión lógica con lo peticionado en sede administrativa y lo peticionado en sede judicial, hecho por el cual, se deja a salvo el derecho de la actora para hacer valer de acuerdo a ley.

En relación ello debemos señalar que el régimen laboral de la Actividad Pública; **Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público aprobada por DECRETO LEGISLATIVO**, el artículo 1º y 15 precisan: "**Artículo 1. Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.**

Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a los servicios que por su propia naturaleza sean de carácter accidental o temporal." En ese contexto, se debe tener en cuenta que en el régimen laboral de la actividad pública existen trabajadores que realizan actividades administrativas de naturaleza permanente, sin que implique el ingreso a la carrera pública dado que a esta se ingresa por concurso público de méritos, su remuneración se fija en respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que dicha Ley establece, conforme a los artículo 02º, 15º y 48º del cuerpo normativo indicado.

Por otro lado debemos señalar que el artículo 40 de la Constitución Política del Perú, relacionado con la carrera administrativa señala: "*La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente.*"

Por su parte el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente 05057-2013—AA/TC, literal b) del fundamento 8 señala: "*La carrera administrativa constituye un bien jurídico constitucional. Al respecto, el artículo 40.º de la Constitución reconoce la carrera administrativa como un bien jurídico constitucional, precisando que por ley se regularán el ingreso, los derechos, deberes y las responsabilidades de los servidores. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador. (Exp. N.º 00008-2005-PUTC FJ 44).*"

Que, el literal d) del artículo 12º del Decreto Legislativo N° 276 establece como un requisito para el ingreso a la carrera Administrativa: "Presentarse y ser aprobado en el concurso de admisión"; por su parte el artículo 28º del Reglamento de la ley de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece: "*el ingreso a la Administración Pública en la condición de servidor de carrera o de servidor contratado para labores de naturaleza permanente se efectúa obligatoriamente mediante concurso. La incorporación a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual postuló. Es nulo todo acto administrativo que contravenga la presente disposición*".

Que, del INFORME TÉCNICO N° 1701 -2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 30 de octubre de 2019, la Autoridad del Servicio Civil se ha pronunciado lo siguiente: "*El Decreto Legislativo N° 276 prevé la existencia de dos tipos de*





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 237-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 23 de Setiembre del 2021.

*servidores: los nombrados y los contratados. Mientras que, los primeros se encuentran comprendidos en la Carrera Administrativa y se sujetan a las normas que la regulan; los segundos, no forman parte de dicha carrera sino que se vinculan a la administración pública para prestar el servicio objeto de la contratación. Por su parte en la conclusión 3.3 señala "De conformidad con el artículo 48º del Decreto Legislativo N° 276, la remuneración de los servidores contratados no conlleva a bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios previstos para los servidores de carrera (nombrados). En ese sentido, los servidores contratados, incluso aquellos que hayan adquirido estabilidad laboral en mérito a la Ley N° 24041, no son acreedores de los beneficios ni las bonificaciones contempladas en dicho decreto legislativo".*

Que, teniendo en cuenta lo dispuesto anteriormente no corresponde ser amparado la solicitud respecto a Pago de Beneficios Sociales devengados del periodo comprendido entre el 01 de agosto de 1997 hasta el mes de diciembre del año 2019, consistentes en aguinaldos, escolaridad, refrigerio, movilidad y bonificación familiar, solicitada por la recurrente.

### 1.1.2. Sobre la Regularización de Remuneración.

Que, sobre este punto la administrada manifiesta que por otro lado, "la recurrida cuando aborda la petición de regularización de la remuneración de la apelante, acorde con el nivel alcanzado en el Proceso de Nombramiento 2019, conforme a la normatividad vigente y a la convención de Pactos Colectivos llevados a cabo, en primer lugar parafrasea el petitorio infiriendo que lo solicitado por la actora, es una homologación de remuneración y más adelante, se habla de una nivelación de remuneraciones, siendo que ello, no ha sido peticionado de esa manera, toda vez que el petitorio versa en la regularización de la remuneración por no encontrarse acorde al cuantun que percibe el personal nombrado antiguo, con ello, se estaría afectado el principio de igualdad y a la no discriminación, así como una remuneración justa y equitativa amparada por la Carta Magna".

Al respecto, debemos precisar que si bien cierto, se realizó un proceso de nombramiento en la entidad, esta fue realizada de manera excepcional, en estricta aplicación de la Centésima Vigésima Novena, Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público 2019, la cual establece: Autorízase excepcionalmente, durante el año fiscal 2019, el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que a la fecha de vigencia de la presente Ley ocupa plaza orgánica presupuestada por un periodo no menor de tres (3) años consecutivos o cuatro (4) años alternados, previa verificación del cumplimiento de los perfiles establecidos por la normatividad pertinente para cada plaza, siempre que la entidad no haya aprobado su Cuadro de Puestos de la Entidad en el marco de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil. El nombramiento se efectúa de conformidad con la normatividad vigente y se registra en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público.

La implementación de la presente disposición se financia con cargo a los recursos del presupuesto institucional de cada entidad sin demandar recursos adicionales al tesoro público. Para efectos de lo establecido en la presente disposición, exceptuase a las entidades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, de lo establecido en el artículo 8 de la presente ley.

Que, la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en atención a lo establecido en la normativa, es que procedió a realizar el procedimiento de nombramiento de acuerdo a la Resolución Ejecutiva N° 075-2019-SERVIR/PE, sin embargo, tal y como la misma Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público 2019, ha establecido La implementación de la presente disposición se financia con cargo a los recursos del presupuesto institucional de cada entidad sin demandar recursos adicionales al tesoro público, por lo que, expresamente se ha establecido que en ningún sentido, el nombramiento de los servidores acarrearía algún incremento en sus





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 237-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 23 de Setiembre del 2021.

remuneraciones, y es razón de ello, que en la Resolución de Alcaldía N° 441-2019-A-MPC, se ha mencionado y dejado constancia expresa de ello.

Por lo cual, sus fundamentos que señalan que se debe equiparar las remuneraciones no resultan amparables puesto que, se evidencia clara y expresamente que la medida de nombramiento establecida en la normativa, ha sido de carácter excepcional, y es por eso que se ha establecido que **la implementación de la presente disposición no demandará recursos adicionales al tesoro público.**

Por otro lado, debemos señalar que mediante Oficio N° 0664-2020-EF/53.04, de fecha 17 de noviembre de 2020, el Director General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, remite en Informe N° 1260-2020-EF/53.04, el mismo que concluye: "3.1. **La Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879, así como la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, no regularon ninguna posibilidad del reajuste de los ingresos de los servidores públicos que fueron nombrados en virtud de dichos marcos normativos.** 3.2. **Las Leyes Anuales de Presupuesto, vienen prohibiendo el incremento de los ingresos de los servidores públicos. Así, el artículo 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, Decreto de Urgencia que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, prescribe dicha medida restrictiva, por lo que no se encuentra permitido que las entidades públicas aprueben disposiciones sobre nivelación, reajuste de los ingresos de sus servidores públicos. Asimismo, conforme a lo regulado en el numeral 7 del párrafo 8.2 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1442, las entidades públicas no pueden aprobar disposiciones en materia de ingresos.** 3.3. **No corresponde la nivelación de las remuneraciones del personal nombrado en los años 2019 y 2020 en el marco de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 y la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 016-2020, con relación a las remuneraciones del personal nombrado antiguo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. [...]**" (Negrita y subrayado es nuestro).

Que, en atención al Informe descrito en el párrafo anterior, tenemos que de acuerdo a las Leyes Anuales del Presupuesto se prohíben el incremento de los ingresos de los servidores públicos, es decir que la Municipalidad Provincial de Cajamarca no está facultada para realizar reajustes en los ingresos de sus servidores públicos.

Que, debido a todo lo anteriormente mencionado, debemos señalar que la Municipalidad Provincial de Cajamarca no puede realizar la homologación de las remuneraciones de sus servidores públicos nombrados en los años 2019 y 2020, situación que se presenta en el presente caso, pues la servidora Sonia Elizabeth Tuesta Vergaray ha sido nombrada en el año 2019, en consecuencia, no le corresponde regularización de remuneraciones.

### 1.1.3. **Sobre Los Beneficios Obtenidos Mediante Negociación Colectiva.**

La administrada, en este punto señala que, "En lo que respecta a los beneficios obtenidos mediante Negociación Colectiva la recurrida sostiene que se encuentra prohibida la negociación que tenga que ver con cualquier incremento de remuneración. En este sentido, es de verse que los pactos colectivos que hoy se reclaman, que, mal o bien legales o no, han sido suscritos hasta el año 2014 (sin hablar de ratificación), tiene total vigencia y eficacia y no podrán ser derogados ni anulados en el estado actual, sino por Convenio Colectivo expreso y nuevo que así lo disponga, ello en merito a lo estatuido en el informe técnico número 1741-2018-SERVIR/GPGSC, donde la máxima autoridad del Servicio Civil, lo ha precisado sin lugar a dudas, en aplicación a lo prescrito en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley N° 30057 (...)"





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 237-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 23 de Setiembre del 2021.

Sobre el particular, es pertinente indicar que, si bien cierto los convenios colectivos tienen carácter vinculante, es pertinente señalar lo establecido mediante Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC, de fecha 22 de febrero de 2018, mediante el cual se concluye:

*3.1. Las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente Informe Técnico no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.*

*3.2 Las leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) 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.*

*3.3 Cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.*

*3.4 De acuerdo a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas a los expedientes contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013, 2014 y 2015 y a los expedientes contra la Ley del Servicio Civil, el incremento remunerativo vía negociación colectiva en el Sector Público requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.*

*3.5 Los derechos que pueden conceder las entidades a sus trabajadores vía negociación colectiva o pacto colectivo son condiciones de trabajo o cambio de condiciones de empleo en la medida que sean necesarios e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya ventaja patrimonial, de acuerdo con el artículo 42° de la Ley del Servicio Civil.*

De igual manera, es pertinente traer acotación que mediante Informe Técnico N° 2067-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 31 de diciembre de 2019, mediante el cual manifiesta que, específicamente en el punto 2.7, ha indicado que existen restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva, señalando para tal fin lo concluido en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC, de fecha 22 de febrero de 2018, detallado en el párrafo precedente, y en consecuencia en el punto 2.8. y 2.9., del mencionado Informe Técnico N° 2067-2019-SERVIR/GPGSC, señala:

*2.8 Por lo tanto, en relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como por ejemplo incrementos remunerativos) se deben considerar las restricciones contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público, así como las disposiciones de la Ley del Servicio Civil en materia de negociación colectiva, por lo que no podrían ser otorgados de manera unilateral por la entidad, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas, así dichas entidades se encuentren o no en proceso de tránsito a la LSC.*

*2.9 Consecuentemente, ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes*

Así, el Informe Técnico N° 2067-2019-SERVIR/GPGSC concluye indicado lo siguiente:

*3.1 De acuerdo con la Constitución Política del Perú, así como, las normas relativas a la negociación colectiva previstas en la Ley del Servicio Civil y la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de aplicación supletoria, los derechos*





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 237-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 23 de Setiembre del 2021.

**y beneficios de origen convencional tienen fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, y obliga las partes que la adoptaron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.**

(...)

3.3. El artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 (así como las leyes de presupuesto de años anteriores), **prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno (se encuentren o no en proceso de tránsito a la LSC), el reajuste o incremento de remuneraciones, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento; caso contrario, cualquier decisión que vulnere o afecte dichas normas presupuestales imperativas es nulo**, correspondiendo a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés, solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

En consecuencia, teniendo en consideración lo manifestado y expuesto en el análisis, así como la normativa aplicable, el Recurso de Apelación interpuesto por la Sra. Sonia Elizabeth Tuesta Vergaray, en contra de la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 374-2021-OGGRRHH-MPC, notificada a la administrada con fecha 19 de julio de 2021, se Debe Declarar INFUNDADO.

Estando a lo expuesto y de conformidad con la parte in fine del Art. 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO: DECLARE INFUNDADO** el recurso impugnatorio de Apelación Interpuesto por **la Sra. Sonia Elizabeth Tuesta Vergaray**, en contra de la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 374-2021-OGGRRHH-MPC, notificada a la administrada con fecha 19 de julio de 2021, en atención a los considerandos de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO: DAR**, por agotada la vía administrativa con la interposición del presente recurso impugnatorio.

**ARTICULO TERCERO: ENCARGAR A LA DIRECCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS NOTIFICAR**, a la **Sra. Sonia Elizabeth Tuesta Vergaray**, en el domicilio indicado en el escrito de su propósito, con las formalidades que establece la Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Municipalidad Provincial de Cajamarca  
  
CPCC Ricardo Azahuanche Oliva  
GERENTE MUNICIPAL

DISTRIBUCIÓN

- » Alcaldía
- » RRHH.
- » Informática y Sistemas
- » Archivo

