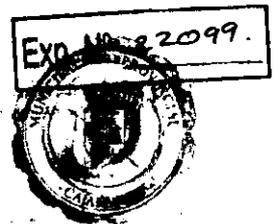




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 096-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

VISTO:

El Expediente Administrativo N° 22099-2021, que contiene el Recurso de Apelación contra Resolución N° 117-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha 18 de marzo de 2021, interpuesto por el Sr. Pedro Alcides Silva Arana, e Informe Legal N° 101 -2021, OGAJ-MPC, emitido por la Oficina General de Asesoría Legal y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° 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 9° 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 Artículo 218° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, cuando hace referencia a los Recursos administrativos, establece lo siguiente: 218.1 *Los recursos administrativos son: a) Recurso de reconsideración b) Recurso de apelación (...)* 218.2 *El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios (...)* (Negrita es nuestro), por lo que, de la verificación de los plazos para la interposición del recurso se verifica que el administrado lo ha interpuesto dentro del plazo legal establecido.

Por su parte, el Artículo 220° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS - Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, 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.

Que, mediante la Resolución N° 117-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha 18 de marzo de 2021, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, resolvió: ARTICULO PRIMERO: Declarar **IMPROCEDENTE**, la solicitud del **SR. SILVA ARANA PEDRO ALCIDES**, sobre **Nivelación de Remuneración y el Pago de Beneficios Laborales mediante Pactos Colectivos**, al prohibir de manera literal el artículo 6° de la Ley N° 31084 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, **EL REAJUSTE E INCREMENTO DE REMUNERACIONES (...)**.

Que, de la revisión del Expediente Administrativo bajo análisis, se advierte que el Sr. Pedro Alcides Silva Arana, con fecha 22 de marzo de 2021 ha interpuesto Recurso de Apelación contra la Resolución N° 117-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha 18 de marzo de 2021, fundamentando en primer término que, la recurrida no tiene la debida motivación, vulnera el principio de legalidad y principio de primacía de la realidad.

Asimismo, señala lo siguiente: "(...) 10. (...) Existe una descomunal y significativa diferencia entre lo que perciben los trabajadores nombrados antiguos de la MPC y los recién nombrados, hecho que se ve entre cada nivel e incluso en el mismo nivel de cada grupo ocupacional, lo que evidencia una clara discriminación y transgresión a las normas de la materia, no solo en relación a los trabajadores recién nombrados sino, sino también entre los antiguos; (...), 13. Nada se encuentra más alejado de la verdad, toda vez que la remuneración con todos sus conceptos remunerativos que me corresponden se encuentran pre establecidos en la entidad, de acuerdo a la escala salarial por niveles que la Municipalidad Provincial de Cajamarca, utilizaba y utiliza para el pago de los servidores nombrados que anteriormente se encontraban en la institución, por lo que dichos montos remunerativos que le





RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 096-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

otorgan a los trabajadores nombrados antiguos, corresponden otorgar a los nombrados nuevos, no existiendo un incremento salarial, sino la continuación del pago común que se venía cancelando anteriormente; (...), 15. La entidad sostiene y fundamenta en la apelada también, que existe prohibición de incremento de remuneraciones, y como se ha manifestado en el presente recurso, no existe tal incremento (...); 18. En ese 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), por lo tanto, en aplicación a la normativa descrita en el párrafo que antecede, los plazos han precluido, consecuentemente, los Convenios Colectivos que hoy se reclaman tiene total vigencia y eficacia (...); 27. En la misma línea argumentativa debemos manifestar, que no se ha tenido en cuenta el Principio de Igualdad de Oportunidades, ya que existe un trato discriminatorio, por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, porque se verifica que a situaciones iguales de un trato desigual, en relación a la remuneración (...); 34. Como es de observarse, el Acto Administrativo contenido en la Resolución recurrida, emitida por el director de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, adolece por un lado de "Falta de motivación interna de razonamiento", toda vez que existe invalidez en las inferencias a partir de las premisas que sostiene el Director de RR.HH, las cuales no se ajustan a la regulación normativa del tema in comento, afectando al debido proceso, el derecho a la defensa y el principio de legalidad; y por otro lado adolece de "deficiencias en la motivación externa", al haber justificado sus premisas en normativas que no han sido confrontadas con la realidad (Principio de Primacía de la Realidad) (...).

Respecto de los fundamentos del recurrente descritos en el párrafo anterior conviene hacer las siguientes precisiones:

- ❖ De la revisión del recurso impugnatorio se puede evidenciar que en varios de sus fundamentos el recurrente hace referencia a que la recurrida carece de motivación, afectando con ello al debido proceso, derecho a la defensa y el principio de legalidad. Es así que conviene traer a colación, que el Tribunal Constitucional en el EXP. N.º 00744-2011-PA/TC, ha precisado que: "(...) El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, **que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican.** [...] La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional. El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional. En consecuencia, una resolución carecería de motivación cuando la decisión adoptada carece de fundamentos fácticos y jurídicos, es decir no hay consonancia entre los fundamentos de hecho, la normatividad aplicada y la decisión adoptada, vulnerando de esta manera los derechos de los administrados, situación que de ninguna manera se evidencia en la resolución impugnada, toda vez que de la revisión de la misma se advierte claramente que está debidamente fundamentada en los hechos así como en la normativa aplicable al caso, es más se ha descrito claramente cada uno de los temas que tienen relación con el petitorio, situación que grandes luces desvirtúa lo afirmado por el recurrente, por lo tanto dicho fundamento de su apelación debe ser desestimado.
- ❖ Así mismo, hace referencia que existiría discriminación y transgresión a la normas de la materia, debiendo entender que se está refiriendo a una supuesta existencia de una discriminación laboral. En ese sentido, se tiene que la discriminación laboral puede ser directa o indirecta, así se debe entender que existe discriminación laboral directa cuando la legislación, la reglamentación o la práctica cita explícitamente un motivo específico, como el sexo, la raza, etc. para negar la igualdad de oportunidades, mientras que la discriminación laboral indirecta ocurre cuando la reglamentación o la práctica son aparentemente neutrales, pero en la práctica llevan a la exclusión¹, empero, de la revisión del recurso impugnatorio no se evidencia que el recurrente haya precisado la forma como es que él siente que se esté aplicando la discriminación, pues simplemente menciona que, existe una descomunal y significativa diferencia entre lo que perciben los trabajadores nombrados antiguos de la MPC y los recién nombrados; sin embargo, el accionante parece olvidar indicar que los trabajadores nombrados anteriormente a la fecha han adquirido diversos niveles en sus grupos ocupacionales dependiendo de la escala en la que se encuentren y es debido a ello que su remuneración de una u otra forma puede variar respecto del mismo, pues de acuerdo al art. 13º del Decreto Legislativo N° 276, el cual precisa: "El ingreso a la carrera administrativa será por el nivel inicial de cada grupo



¹ Recuperado de <https://www.ilo.org/declaration/principlesofeliminationofdiscrimination/lang-es/index.htm>





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 096-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

ocupacional (...)", es por ello que los servidores nombrados en el año 2019 dentro de los cuales se encuentran el recurrente han sido incluidos en el primer nivel del grupo ocupacional al que pertenecen, en estricto cumplimiento de la norma, y por tanto la remuneración que percibe y demás beneficios están acorde a ello, pues es pertinente traer a colación lo estipulado en el literal c) del artículo 24° del Decreto Supremo N° 276, que precisa: Son derechos de los servidores públicos de carrera "Percibir la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones y beneficios que procedan conforme a ley", situación que ninguna manera implica que con la decisión adoptada en la recurrida se está aplicando algún tipo de discriminación, sino todo por el contrario se está actuando de acuerdo a los parámetros establecidos por la norma; en tal sentido, no corresponde amparar dicho fundamento.

❖ Por otro lado, respecto al supuesto trato discriminatorio por parte de la entidad, conviene precisar que tal como se ha precisado en el párrafo no se ha acreditado que la Municipalidad Provincial de Cajamarca esté discriminando al recurrente por los motivos antes señalados, sino por el contrario la actuación que ha tenido la entidad edil ha sido de acuerdo a lo estipulado por la normatividad vigente. Ya que si bien es cierto que el artículo 24° de la Constitución se reconoce el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración equitativa y suficiente, capaz de procurar su bienestar material y espiritual y el de sus familias; por dicha norma constitucional se encuentran prohibidos los actos discriminatorios o irracionales que puedan afectar la remuneración introduciendo diferenciaciones o recortes que no encuentren amparo en el ordenamiento jurídico; pues, en el presente caso no se ha verificado que la Municipalidad haya incurrido en un trato desigual en perjuicio del accionante, por lo que resulta necesario partir de las disposiciones constitucionales que respecto al derecho a la igualdad existen, y que lo consideran como un derecho - principio de la persona, así el artículo 2° inciso 2) "A la igualdad ante la Ley...", derecho cuyo contenido ha sido precisado por el Tribunal Constitucional al señalar "... no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación pues no se proscriben todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una significación objetiva y razonable. La aplicación pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables. En consecuencia, lo afirmado por el recurrente carece de fundamento.

❖ El accionante señala que con su solicitud no está buscando un incremento salarial, sino la continuación del pago común que se venía cancelando anteriormente, situación que no lo encontramos acorde a la realidad toda vez que, en forma explícita está solicitando la homologación de su remuneración es decir lo que busca es que la remuneración que ahora viene percibiendo sea homologada a la de otros trabajadores nombrados con anterioridad, lo que implica a simple vista un incremento en su remuneración aunque él quiera hacer creer que no sea así. Siendo que en este caso, por redundante que sea es pertinente traer a colación lo estipulado en el artículo 6° de la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021, que a la letra dice: "**Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.**" En ese sentido, teniendo en cuenta que la norma acotada prohíbe textualmente el incremento de remuneraciones, y considerando que la solicitud del recurrente está referida a la homologación o nivelación y éstos conceptos en cualquiera de sus formas están referidos a un incremento de remuneración, es decir a la modificación del sueldo, se debe precisar que lo solicitado está prohibido expresamente por ley.

❖ Respecto a lo manifestado por el recurrente sobre el plazo para cuestionar la validez y/o vigencia de los Pactos Colectivos por parte de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, es pertinente indicarle que no solo se debe hacer referencia a los Pactos Colectivos que datan del año 2014, sino todos los existentes con



📍 Alameda de los Incas N° 253 - Complejo Qhapaq Nan

☎ 076 - 599250

🌐 www.municaj.gob.pe



Cajamarca



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 096-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

posterioridad, pues de la revisión de los Pactos Colectivos suscritos por la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se evidencia claramente que desde años anteriores hasta el año 2019 a través de éstos se ha venido acordando en el Rubro de Demandas Económicas, el incremento de remuneraciones a los funcionarios, empleados y obreros municipales en actividad, inmersos en la carrera administrativa, sin que se haya tenido en cuenta lo estipulado en las Leyes de presupuesto para cada año fiscal, así como tampoco se ha considerado lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 276, ni lo estipulado por la Ley del Servicio Civil, ya que dichos cuerpos normativos estipulan expresamente la prohibición de negociar vía pactos colectivos el incremento remunerativo, situación que habilita a la Municipalidad Provincial de Cajamarca o quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (Convenios colectivos) en esos extremos ante el Órgano Jurisdiccional competente, siendo que se aún se está dentro del plazo legal para efectuarlo.

- ❖ En ese contexto, es preciso indicar que si bien es cierto, nuestra Constitución Política ha otorgado fuerza vinculante a la negociación colectiva, también es cierto que estas negociaciones deben tener en cuenta las normas imperativas y restricciones de orden público, tales como las leyes presupuestales. Y siendo que el presupuesto constituye un interés público que debe ser tutelado por el Estado a través de limitaciones al derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, el ejercicio de este derecho tendrá como límite lo establecido expresamente por las leyes anuales de presupuesto, toda vez que el Estado tiene sus potestades regladas y no puede, por ello, adoptar decisiones que no estén expresamente señaladas en la ley, por lo que sólo puede actuar y decidir siempre que exista norma habilitante que expresamente le permita conceder u otorgar beneficios al servidor. En consecuencia la Municipalidad Provincial de Cajamarca se encuentra impedida por mandato legal de poder vializar cualquier modificación presupuestaria que signifique un incremento en la remuneración del trabajador recurrente
- ❖ Finalmente conviene establecer que el error no es fuente de derecho, el error no genera derechos; pues se tiene que mediante sentencia de fecha 28 de marzo del 2014 emitida para resolver el Expediente N° 3950-2012-RA/TC, el Tribunal Constitucional en su fundamento 15 señala: "Los actos procesales productos de un error no generan derechos", señalando que se ha establecido como doctrina constitucional que "el goce de los derechos adquiridos presupone que éstos hayan sido obtenidos conforme a ley, toda vez que el error no genera derechos; consecuentemente, cualquier otra opinión vertida con anterioridad por este Colegiado que haya estimado la prevalencia de la cosa decidida sobre el derecho legalmente adquirido, queda sustituida por los fundamentos precedentes (STC 1263-2003-AA/TC, Fj.5); por lo que, podemos concluir, que si por error se venía otorgando algunos conceptos vía convenio colectivo, el mismo no constituye fuente y/o genera derechos, para seguir otorgándose erróneamente, por lo que, no obligaría su cumplimiento.

En ese orden de ideas, respecto a los beneficios obtenidos vía pacto colectivo solicitado por el recurrente es pertinente traer a colación lo precisado por SERVIR en su Informe Técnico N° 669 -2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 12 de mayo de 2019, a través del cual establecen: *Que la entrega de un bien, percepción de un monto dinerario o prestación de un servicio será considerado como una condición de trabajo siempre que cumpla con las siguientes características: i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación); ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios; iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y, iv) No son de libre disposición del servidor.*

Por su parte, el artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, establece que: "Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el Artículo 60 de la Constitución Política del Perú. Es nula toda estipulación en contrario". De lo cual podemos deducir que, desde la vigencia de esta norma que data del 25 de marzo de 1984, ya se había estipulado la prohibición de negociar con los servidores de las entidades públicas de manera directa o a través de sus Sindicatos incrementos remunerativos; por lo tanto, aquellos pactos suscritos en forma contraria a la presente disposición deberían ser declarados nulos por los órganos competentes.

Que, en el año 2006 la Ley de Presupuesto para ese Año Fiscal - Ley 28652, en su Art. 8° estipulaba lo siguiente: (...) *Queda prohibido el reajuste o incremento de remuneraciones, así como la aprobación de las escalas remunerativas, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones y beneficios de toda índole cualquiera sea su forma, modalidad, mecanismo, fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibido el incremento de los incentivos laborales que se otorgan a través del CAFAE. Dicha prohibición incluye el incremento de remuneraciones, que*

📍 Alameda de los Incas N° 253 - Complejo Qhapaq Nan

☎ 076 - 599250

🌐 www.municipaj.gob.pe



Cajamarca



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 096-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

podieran efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las respectivas escalas remunerativas; así como, aquellos incrementos que se han autorizado dentro de dicho rango y que no se hubieran hecho efectivos a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley (...).

Que, a partir de ese año (2006), las leyes de presupuesto de años posteriores, así como la del ejercicio presupuestal 2019, Ley N° 30879, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, del ejercicio presupuestal 2020, Decreto de Urgencia N° 014-2019, y del Ejercicio Fiscal 2021, Ley N° 31084, vienen 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.

Que, el artículo 42° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (vigente desde el 14 de junio del 2014); prescribe: **"Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y de la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen"**. Bajo este precepto, se debe tener en cuenta que el contenido del pliego de reclamos de una organización sindical al momento de formularse ante la entidad únicamente debe considerar **compensaciones no económicas**. Es decir que, desde las fechas antes mencionadas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (por ejemplo, los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N°1057-CAS); siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen.

Por otro lado, tenemos el Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, referido a los Derechos Colectivos, aplicable a los servidores que ingresen al nuevo régimen, así como a los servidores comprendidos en los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, ha establecido que estos tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias (artículo 42), siendo nulas de pleno derecho la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas (inciso b, del artículo 44°, de este modo, en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, (vigente desde el 14 de junio de 2014), la aprobación de incrementos remunerativos no se encontraría dentro de las materias previstas como susceptibles de ser negociadas. Por lo tanto, los incrementos remunerativos no pueden ser materia de un acuerdo de negociación colectiva o de un laudo arbitral. En efecto, a partir de la entrada en vigencia de la Ley del Servicio Civil, la vía de la negociación colectiva no es la pertinente para obtener incrementos remunerativos. En ese sentido, aún se mantienen válidas y vigentes, las prohibiciones de negociación colectiva para incrementos remunerativos.

Adicional a ello, se tiene que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), en varias ocasiones ha emitido pronunciamientos respecto de la prohibición de incrementos remunerativos en la administración pública y materias negociables en la negociación colectiva, así por ejemplo podemos citar el Informe Técnico N° 229-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 06 de febrero de 2019, a través del cual en su numeral 2.7 han precisado lo siguiente: *"Sobre este tema, nos remitimos a la opinión expuesta en el Informe Técnico No. 124-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente: "3.1. Desde el año 2006 hasta la actualidad, 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, por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa. 3.2. Para determinar las materias previstas como susceptibles de ser negociadas colectivamente, y por ende materia de laudos arbitrales, se debe tener en consideración lo dispuesto en la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, las restricciones presupuestales establecidas en las respectivas leyes anuales de presupuesto, así como también de ser el caso, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo. 3.3. De acuerdo a lo resuelto por el Tribunal Constitucional en las sentencias referidas en el numeral 2.12, el incremento remunerativo vía negociación colectiva en el Sector Público requiere de una configuración legal explícita a fin de ser ejercido."*



Alameda de los Incas N° 254 - Complejo Qhapaq Nan

☎ 076 - 599250

🌐 www.municaj.gob.pe



Cajamarca



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 096-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

Asimismo, SERVIR a través del Informe Técnico N° 367-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 05 de marzo de 2019, en su numeral 2.8 al 2.10, referido al Sistema Único de Remuneraciones regulado por el Decreto Legislativo N° 276, a precisado lo siguiente: **"2.8 Mediante el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se creó un sistema de remuneraciones único para los servidores que ingrese a este régimen. 2.9 Al respecto, SERVIR ya ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre el referido sistema, así tenemos que en el Informe Técnico N° 845-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual recomendamos revisar a mayor detalle, se concluyó lo siguiente: "3.1 De acuerdo con el Decreto Legislativo N° 276, la remuneración de los funcionarios y servidores públicos de la carrera administrativa se encuentra sujeta al Sistema Único de Remuneraciones, por lo cual las entidades públicas no pueden efectuar modificaciones al referido Sistema Único. 2.10 En esa línea, tenemos que el haber básico de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 no podría ser modificado ni alterado (incluso ni por un convenio colectivo), en tanto este se encuentra sujeto al Sistema Único de Remuneraciones".**

Del mismo modo, SERVIR con fecha 10 de mayo de 2019, ha emitido el Informe Técnico N° 669-2019-SERVIR/GPGSC, a través del cual, a estipulado respecto de las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público: **"Por otro lado, SERVIR ha tenido anteriormente la oportunidad de pronunciarse sobre la posibilidad de otorgar incrementos remunerativos, bonificaciones u otros beneficios via negociación colectiva en el Informe Técnico N° 1635-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), señalando lo siguiente: "2.9 En ese sentido, de conformidad con lo antes reseñado a efectos del otorgamiento de conceptos que impliquen un incremento remunerativo a los servidores y/o funcionarios de las entidades del Estado se requiere configuración legal expresa, de lo contrario se estaría infringiendo las restricciones presupuestales establecidas en la ley de presupuesto del presente año así como en las de años anteriores. 2.10 En efecto, las leyes de presupuesto de años anteriores, así como la del presente ejercicio presupuestal, Ley N° 30693, ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, vienen 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. 2.11 Por tanto, los beneficios otorgados por convenio colectivo no pueden ser incorporados a la planilla de los trabajadores afiliados, así dichos beneficios tengan la naturaleza de permanentes, ello en tanto **el incremento de remuneraciones se encuentra prohibido en el sector público conforme a lo indicado en las leyes de presupuesto de cada año fiscal.** 2.12 Finalmente, 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".**

Asimismo, en el informe citado en el párrafo anterior SERVIR a concluido entre otros puntos lo siguiente: (...) **3.3 Ante la inobservancia de las restricciones presupuestales, 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. 3.4 Si los bienes, montos dinerarios o prestaciones de un servicio entregados como condición de trabajo no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran entregados al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual se encuentra prohibido por las disposiciones presupuestales vigentes, como la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019."**

Que, de acuerdo al Informe N° 1230-2020-EF/53.04, de fecha 17 de noviembre de 2020, emitido por el Director General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Económica y Finanzas, concluye: "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 DE REAJUSTE de los ingresos de los servidores públicos que fueron nombrados en virtud de dichos marcos normativos. Además señala que 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





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 096-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

7 del párrafo 8.2 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1442, las entidades públicas no pueden aprobar disipaciones en materia de ingresos. Finalmente en el numeral 3.3., de las conclusiones establece: que no corresponde la nivelación de las remuneraciones del personal nombrado en los años 2019 y 2020 en el marco de 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, con relación a las remuneraciones del personal nombrado antiguo de la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

Por su parte, la Resolución de Alcaldía N° 441-2019-A, de fecha 30 de diciembre de 2019, por la que se resuelve nombrar a Setenta y Nueve (79) servidores en el año 2019, precisa en su Considerando Séptimo que la incorporación a la carrera administrativa bajo Decreto Legislativo N° 276 "... **No genera incremento de remuneraciones ni demanda recursos adicionales al Estado**". Siendo que dicho acto administrativo no ha sido impugnado, mostrando los beneficiarios su conformidad con lo resuelto. (Negrita y subrayado es nuestro).

Bajo ese entender, y de acuerdo a todos los párrafos descritos precedentemente de deja claramente establecido que al recurrente le corresponde la remuneración de acuerdo a su nivel, así como también las bonificaciones y beneficios que establece la normatividad de la materia, pues su incorporación a la Carrera Administrativa ineludiblemente ha sido dada en el primer nivel inicial del grupo ocupacional (profesional, técnico y auxiliar) al cual postuló y su remuneración está determinada de acuerdo a ello, sin que eso signifique que se le está dando un trato diferente respecto de los trabajadores nombrados con anterioridad; por lo tanto, lo resuelto por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos está conforme a Derecho no habiendo incurrido en ninguna causal para que la resolución recurrida sea revocada.

Que, del informe Legal N° 101-2021-OGAJ-MPC, se advierte que el Asesor Legal de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, opina porque se declare INFUNDADO el Recurso de Apelación interpuesto por el Sr. Pedro Alcides Silva Arana, contra la Resolución N° 117-2021-OGRRHH-MPC, de fecha 18 de marzo de 2021.

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: DECLÁRESE INFUNDADO el Recurso de Apelación interpuesto por el Sr. Pedro Alcides Silva Arana, contra la Resolución N° 117-2021-OGRRHH-MPC, de fecha 18 de marzo de 2021.

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

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR A LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS NOTIFICAR al Sr. **PEDRO ALCIDES SILVA ARANA**, 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
Dpto. Ricardo Azahuaránche Oliva
GERENTE MUNICIPAL

DISTRIBUCIÓN

- > Alcaldía
- > RRHH
- > Informáticos y Sistemas
- > Archivo

Alameda de los Incas N° 153 - Complejo Qhapaq Ñan

☎ 076 - 599250

🌐 www.municaj.gob.pe



Cajamarca