



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 097-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

VISTO:

El Expediente Administrativo N° 28248-2021, que contiene el Recurso de Apelación contra Resolución N° 133-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha 19 de marzo de 2021, interpuesto por el Sr. Julio Jhanino Rojas Vásquez, e Informe Legal N° 102-2021, 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° 133-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha 19 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 de homologación de sus haberes presentado por el servidor **ROJAS VASQUEZ JULIO JHANINO**, por contravenir a la Ley de Presupuesto del presente año fiscal (...).

Que, de la revisión del Expediente Administrativo bajo análisis, se advierte que el Sr. Julio Jhanino Rojas Vásquez, con fecha 14 de abril de 2021 ha interpuesto Recurso de Apelación contra la Resolución N° 133-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha 19 de marzo de 2021, fundamentando lo





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 097-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

siguiente: "2.2. El apelante considera que la resolución administrativa impugnada es contraria al principio – deber motivación de los actos administrativos, expresión de la garantía constitucional de motivación de las resoluciones judiciales, pues solamente se remite a las normas sobre el presupuesto público, sin realizar un análisis de los elementos objetivos que determinan la procedencia de la homologación de las remuneraciones; (...). 2.4. Por otro lado, la resolución impugnada no analiza las razones objetivas que en el caso particular justificarías la diferencia remunerativa entre el solicitante y los homólogos propuestos, entre ellos, que: (a) cumplimos las mismas funciones (obreros –efectivos de seguridad patrimonial - SEPAT), (b) pertenecemos al mismo régimen laboral, esto es el Decreto Legislativo N° 728, y (c) nuestro contrato es a plazo indeterminado (...)."

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 el recurrente hace referencia a que la recurrida es contraria al principio-deber de motivación de los actos administrativo. 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, situación que grandes luces desvirtúa lo afirmado por el recurrente; por lo tanto, dicho fundamento de su apelación debe ser desestimado.
- ❖ Por otro lado, el impugnante manifiesta que no se ha analizado las razones objetivas que justificarían la diferencia remunerativa entre él y sus pares homólogos propuestos, ya que cumplirían las mismas funciones, pertenecen al mismo régimen laboral como lo es el Decreto Legislativo N° 728 y que su contrato es a plazo indeterminado. Situación que no se ajusta a la realidad, ya que si bien pueden realizar la misma función, el régimen laboral al que pertenecen no sería el mismo, ya que tal como se ha precisado en la resolución materia de impugnación y de las Boletas de Pago presentadas por el propio accionante se advierte que los Sres. Hugo Rafael Abanto Cabrera y Fernando Huamán López son trabajadores nombrados bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276, y respecto al Sr. Alex Roger Sánchez Pando, la remuneración que actualmente viene percibiendo ha sido el resultado de un proceso judicial por lo tanto la entidad solo cumple con ejecutar un mandato judicial, es decir la situación laboral del recurrente y de sus homólogos no es la misma, toda vez que la naturaleza de su vínculo laboral con la entidad es distinta, ya que pertenecen a regímenes laborales totalmente diferentes, situación que desvirtúa lo señalado por el recurrente.
- ❖ En ese sentido, el recurrente incurre en error al pretender nivelar su remuneración a la que percibe el Sr. Alex Roger Sánchez Pando, en tanto no procede la nivelación de remuneraciones, puesto que a dicho trabajador en mención también se le niveló su remuneración en un proceso





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 097-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

judicial; y el hecho que la entidad no haya presentado la documentación correspondiente para desvirtuar tal situación en su oportunidad, no implica que la misma sea vinculante para otros casos, pues lo resuelto en dicho proceso solo surte efectos para las partes del proceso, pues afirmar lo contrario traería como consecuencia un perjuicio evidentemente económico no solo para la Municipalidad Provincial de Cajamarca sino para todas las Entidades del Estado.

- ❖ Dicho esto, a pesar que el recurrente pueda tener la condición de "obrero", y que ha sido contratado para la Entidad mediante un mandato judicial expreso, su remuneración fue determinada desde el inicio de su relación laboral y su remuneración hasta la fecha se mantiene y que además no es similar al sus pares homólogos, por las razones expuestas en los párrafos precedentes; por lo tanto, no existe vulneración alguna al derecho a la igualdad del accionante, ya que sus condiciones laborales también están establecidas por orden de un juez y no por acuerdo de ambas partes ni mucho menos impuestas unilateralmente por la Municipalidad Provincial de Cajamarca.

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, en el presente caso no se ha verificado que la Entidad 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 proscribire 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**". Dicho esto, en el presente caso existen razones suficientes a fin de que la remuneración del recurrente sea distinta a la de sus pares homólogos propuestos.

En ese orden de ideas, en el presente caso existen razones suficientes a fin de que la remuneración del recurrente sea distinta a la de otros trabajadores que realizan trabajos en su condición de obreros, tal como sus homólogos, quienes tienen un sueldo diferente, puesto que dos (02) de ellos pertenecen a un régimen laboral distinto al del recurrente (D.L. N° 276) y respecto al otro de ellos, existe un mandato judicial que así lo determina. Entonces podemos decir que el derecho a la igualdad como derecho fundamental, se trata de un derecho que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratada del mismo modo que quienes se encuentran en una idéntica situación, que en el presente caso queda claro que la situación laboral del recurrente es distinta a la de sus homólogos propuestos.

Que, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social Democrático y de Derecho y de la actuación de los poderes públicos, como tal comporta que **no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación**; pues no se proscribire todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; **la desigualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación**





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 097-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

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, bases que en el presente caso han quedado evidenciadas con los mandatos judiciales que establecen las condiciones laborales.

Que, estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico - constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas razonables, tal y como sucede en el presente caso que **la remuneración ha sido establecida por mandato judicial o por pertenecer a Regímenes Laborales distintos.** Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable, siendo que en el presente caso no existe ningún tipo de discriminación. Por dichas razones, el principio de igualdad que: "el principio de igualdad no impide un trato diferenciado. Lo que no permite es un trato discriminatorio fundado en causas subjetivas o arbitrarias.

Sin perjuicio de lo antes mencionado cabe mencionar que, el recurrente mantiene un vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en base a un mandato judicial recaído en el Expediente Judicial N° 00602-201-0-0601-JR-LA-01, en virtud del cual se ordenó el registro del demandante en el libro de planillas correspondiente a obreros. Asimismo, en el contrato de trabajo suscrito por mandato judicial en la cláusula cuarta se establece con claridad su remuneración la cual es fijada acorde a la sentencia correspondiente, dicha remuneración se fijó de acuerdo al puesto de trabajo en el cual presta servicios, condiciones que se dieron desde un inicio de la relación laboral con la Entidad.

Que, 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 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





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 097-2021-MPC/G.M.

Cajamarca, 06 de mayo del 2021.

precisar que lo solicitado está prohibido expresamente por ley, y ello no es que se haya dado en forma reciente sino es que desde el año 2006 las Leyes Anuales de Presupuesto establecen tal prohibición.

En consecuencia, existiendo una prohibición expresa en materia de incremento de remuneraciones, no es factible que las entidades integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos dispongan ello. Asimismo, se debe tener en cuenta que toda entidad pública está prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente, dado que todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen los gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios.

Bajo ese entender, y de acuerdo a todos los párrafos descritos precedentemente de deja claramente establecido que al recurrente le corresponde la remuneración establecida mediante proceso judicial, la misma que ha sido plasmada en la Cláusula Cuarta del contrato de trabajo suscrito por orden judicial, sin que eso signifique que se le está dando un trato diferente respecto de los trabajadores propuestos como homólogos, pues dos de ellos (Hugo Rafael Abanto Cabrera y Fernando Huamán López) pertenecen a otro régimen laboral (D.L. N° 276) y la remuneración que perciben está determinada de acuerdo a dicho régimen y la remuneración que percibe el otro trabajador propuesto (Alex Roger Sánchez Pando) es producto de un proceso judicial que entabló contra la entidad, 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° 102-2021-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. Julio Jhanino Rojas Vásquez, contra la Resolución N° 133-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha 19 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. Julio Jhanino Rojas Vásquez, contra la Resolución N° 133-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha 19 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. JULIO JHANINO ROJAS VÁSQUEZ, en el domicilio indicado en el escrito de su propósito, con las formalidades que establece la Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.



CPCC Ricardo Azavedo Olivo
GERENTE MUNICIPAL

DISTRIBUCIÓN

- Alcalde
- RH/H
- Informática y Sistemas
- Archivo

Alameda de los Incas N° 233 - Complejo Qhapay Nan

076 - 599250

www.municipal.gob.pe



Cajamarca