



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 037-2022-MPC/G.M.

Cajamarca, 22 de Febrero del 2022.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.

VISTO:

El Expediente N° 733-2022, de fecha 10 de enero de 2022, el Informe Legal N° 40-2022-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° 581-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha diciembre de 2021, emitida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos 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 Art 220° del T.U.O de la Ley N 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General" señala que: **"El Recurso de Apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de la prueba producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho"**; 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 expediente N° 88158-2020, de fecha 28 de octubre de 2021, el Sr. Ever Kevin Ishpilco Bringas, solicita Nivelación y/o Regularización de los ingresos remunerativos según el nivel profesional y/o grupo ocupacional adquirido a la fecha, así como los obtenidos por negociación colectiva.





RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 037-2022-MPC/G.M.

Cajamarca, 22 de Febrero del 2022.

Que, mediante Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 581-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha diciembre de 2021, en la que se Resuelve: *"Declarar Improcedente, la solicitud del Sr. Ishpilco Bringas Ever Kevin sobre Nivelación de Remuneración y otros, teniendo en consideración que la Ley N° 31084 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2021, prohíbe taxativamente el aumento de remuneraciones y demás beneficios; (...)."*

Que, mediante expediente N° 733-2022, de fecha 10 de enero de 2022, el Sr. Ever Kevin Ishpilco Bringas, interpone recurso de Apelación en contra de la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 581-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha diciembre de 2021, dentro del plazo establecido, aduciendo como fundamentos entre otros que: *"Queda claro la evidente discriminación hacia su persona, en relación a las remuneraciones que perciben los servidores nombres con anterioridad".* Del mismo modo, señala que: *"Hace notar que con la impugnada se está vulnerando el artículo 24 de la Carta Magna que prescribe: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar materia y espiritual." Por lo que, los trabajadores ante situaciones iguales percibirán remuneraciones iguales, situación que no ocurre en el presente caso, pues como no lo hemos manifestado, existe otros trabajadores que tienen la misma condición laboral que mi persona y perciben remuneraciones considerables y muy superiores a las de él."*

También señala que: *"al no existir razones objetivas que justifiquen el trato diferenciado respecto al pago de remuneraciones de su persona con relación a los trabajadores nombrados anteriormente, dicha diferenciación constituye una vulneración al derecho a la igualdad y no discriminación, previsto en el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, por lo que, la presente deberá ser declarada fundada"*.

Al respecto, debemos indicar que el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público establece un sistema de remuneraciones único para los servidores que ingresen a este régimen. En este sentido el artículo 43° establece lo siguiente:

- **"La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda. Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente. Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniformes para toda la Administración Pública."**

De agua manera, el Artículo 13°, del mencionado ordenamiento jurídico, señala que: **"El ingreso a la Carrera Administrativa será por el nivel inicial de cada grupo ocupacional. Las vacantes se establecen en el presupuesto de cada entidad"**. En ese sentido, es pertinente indicar que en la resolución materia de impugnación se ha señalado en el tercer considerando que el apelante se encuentra dentro del Nivel SPF, por lo que su nombramiento e ingreso a la





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 037-2022-MPC/G.M.

Cajamarca, 22 de Febrero del 2022.

Carrera Administrativa le corresponde la remuneración de acuerdo a su nivel, así como también las bonificaciones y beneficios que establece la normatividad de la materia.

Ahora bien, de lo expuesto por el apelante, éste sostiene que la Ley N° 31084 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2021, no es aplicable a su caso puesto que la aplicación del mismo devendría en un trato discriminatorio hacia su persona, sobre lo cual, debemos indicar que la aplicación de la normativa no es de carácter personal, para considerarla discriminatoria, sino por el contrario es de carácter general y para todos aquellas personas que se encuentran inmersas en el sector público de acuerdo al régimen que le sea aplicable. (Negrita y subrayada es nuestro)

Por lo cual, Ley N° 31084 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2021, norma que aprueba el presupuesto del sector público para el año 2021, es de aplicación para todas las entidades públicas del estado, siendo de obligatorio cumplimiento por parte de las mismas. (Negrita y subrayada es nuestro)

En concordancia con lo expuesto, en la Resolución de Alcaldía N° 174-2020-A-MPC, de fecha 31 de julio de 2020, en su parte considerativa (sexto párrafo) se ha señalado expresamente que: *"en consecuencia, habiéndose cumplido a cabalidad con las disposiciones normativas emitidas para el nombramiento de personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, corresponde expedir resolución de nombramiento de treinta y cuatro (34) servidores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, sin que ello genere incremento de remuneraciones o demande recursos adicionales a esta Entidad"*.

Por otro lado, debemos señalar que en el INFORME TÉCNICO N° 001697-2021-SERVIR/GPGSC, respecto a los incrementos remunerativos en su fundamento 2.6 ha señalado que: "Así tenemos que, desde el año 2006, 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; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo." (Negrita y subrayado es nuestro)

Que, de los párrafos antes señalados se desprende que ningún nivel de Gobierno está en la facultad de realizar reajustes o incrementos remunerativos, salvo que este expresamente autorizado en una norma, hecho que no ocurre en el presente caso. (Negrita y subrayado es nuestro).





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 037-2022-MPC/G.M.

Cajamarca, 22 de Febrero del 2022.

Que, del Pleno. Sentencia 337/2020, recaído en el expediente N° 03611-2015-PA/TC¹, se considera en su fundamento 10 que: "En tal sentido, cabe resaltar que el contenido esencial del derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad en la ley e igualdad ante la ley. La igualdad en la ley implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que, cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. En cuanto a la igualdad ante la ley, la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma. Sin embargo, se debe tener en cuenta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación: la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable." (Negrita y subrayado es nuestro).

De, esta manera entonces podemos señalar que no existe vulneración a su derecho a la igualdad, pues del párrafo antes mencionado podemos advertir que la igualdad solamente es vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable; hecho que en el presente caso no se da de dicha manera, pues claramente existe una norma que contiene la prohibición de los Gobiernos a realizar reajustes o incrementos remunerativos.

Ahora en cuanto a la vulneración del artículo 24 de la Carta Magna que prescribe: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar materia y espiritual." En el Pleno. Sentencia antes mencionado, en su fundamento 8 se establece que: "Este Colegiado, en la sentencia del Tribunal Constitucional 0020- 2012-PUTC, ha precisado lo siguiente respecto a la remuneración: 22. En síntesis, la "remuneración equitativa", a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de diferenciación arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución. (...)"

Por lo que, en el presente caso tampoco se presenta vulneración al artículo 24 de la Carta Magna, pues como ya lo hemos mencionado los Gobiernos no pueden realizar reajuste o incremento de remuneraciones, puesto que, existe una norma que lo prohíbe.

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

¹ <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/03611-2015-AA.pdf>





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL CAJAMARCA

GERENCIA MUNICIPAL



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 037-2022-MPC/G.M.

Cajamarca, 22 de Febrero del 2022.

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).

Ahora, debido a todo lo anteriormente mencionado, debemos señalar que la Municipalidad Provincial de Cajamarca no puede realizar la nivelación de las remuneraciones de sus servidores públicos nombrados en el año 2020, situación que se presenta en el presente caso, pues el servidor Ever Kevin Ishpilco Bringas, ha sido nombrado en el año 2020, en consecuencia, el recurso administrativo de apelación debe ser declarado 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 el Sr. EVER KEVIN ISHPILCO BRINGAS, en contra de la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 581-2021-OGGRRHH-MPC, de fecha diciembre de 2021; en consecuencia, subsistente en todos sus extremos la recurrida, 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 OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS NOTIFICAR, al Sr. EVER KEVIN ISHPILCO BRINGAS, en el domicilio indicado en el escrito de su propósito, con las formalidades que establece la Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



Municipalidad Provincial de Cajamarca

CPCC Ricardo Azahuanche Oliva
GERENTE MUNICIPAL

DISTRIBUCIÓN

- Informática y Sistemas
- Interesado

Alameda de los Incas N° 253 - Complejo Qhapaq Ñan

☎ 076 - 599250

🌐 www.municaj.gob.pe



Cajamarca