

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N°030-2023-GM/MPC

Cajamarca, 24 de enero de 2023.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

VISTO:

Expediente Administrativo N° 2022-078664; Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 546-2022-OGGRRHH-MPC; Expediente Administrativo N° 2022081480; Informe N° 039-2023-OGGRRHH-MPC; Memorándum N° 070-2023-GM-MP; Informe Legal N° 009-2023-DCSV/OGAJ-MPC emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica que declara Infundado el Recurso de Apelación interpuesto por la señora Yesica Marleny Sánchez Cachi.

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley N° 30305, Ley de Reforma Constitucional, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, establece que *"Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando que, esta radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico."*

Que, con Expediente Administrativo N° 2022078664 de fecha 24 de noviembre de 2022, la señora Yesica Marleny Sánchez Cachi, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 40010352, solicita Homologación de remuneraciones y Pago de beneficios.

Que, con Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 546-2022-OGGRRHH-MPC, declara improcedente la solicitud sobre: i) Homologación de su remuneración mensual de S/ 1, 500.00 que percibe como Coordinadora CEMUDEJ, con la de su homólogo Coordinador de CIAM Rodríguez Portal José Ricardo quien percibe la suma de s/ 2, 400.00, más el pago de los correspondientes devengados y los intereses legales; ii) El otorgamiento de los beneficios obtenidos en los pactos colectivos celebrados con la entidad en lo que corresponda al personal inmerso en la carrera administrativa.

Que, con Expediente Administrativo N° 2022081480 de fecha 07 de diciembre de 2022, la señora Yesica Marleny Sánchez Cachi, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 40010352, interpone Recurso Administrativo de Apelación contra la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 546-2022-OGGRRHH-MPC, que declaró improcedente su solicitud.

Que, con Informe N°039-2023-OGGRRHH-MPC fecha 16 de enero de 2023, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, remite a Gerencia Municipal el Expediente Administrativo N° 2022-081480, que contiene el Recurso Administrativo de Apelación contra la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 546-2022-OGGRRHH-MPC, a fin de que en su condición de superior jerárquico resuelva lo solicitado, conforme lo establece el artículo 220 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Que, con Memorándum N° 070-2023-GM-MPC de fecha 19 de enero de 2023, el Gerente Municipal solicita a la Oficina General de Asesoría Jurídica, opinión legal y proyecto resolutivo según corresponda.

Que, de acuerdo con Danós Ordoñez, las regulaciones contenidas en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, forman parte de la relación de normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado que están obligadas a respetar todas las entidades de la administración pública: a) Los principios del procedimiento administrativo, b) Los requisitos, las reglas de validez y de notificación de los actos administrativos, c) Las normas de simplificación administrativa, d) El régimen del silencio administrativo, e) Los dispositivos que establecen los derechos de los administrados con respecto al procedimiento administrativo y los deberes de las autoridades en los procedimientos, f) Los mecanismos de revisión de los actos administrativos, los de oficio y los de parte (recursos administrativos).

Que, el artículo 117 del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala que cualquier administrado, individual o colectivamente, de los Incas Cajamarca - Perú

puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualesquiera de las entidades, ejerciendo el derecho de petición reconocido en el numeral 20) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Al respecto, el derecho de petición consagrado en numeral 20) del artículo 2 de nuestra Constitución, el Tribunal Constitucional ha establecido que está conformado por los siguientes aspectos: **a) La libertad reconocida a cualquier persona para formular pedidos escritos a la autoridad competente; b) La obligación de la referida autoridad de otorgar una respuesta al peticionante, por escrito y en el plazo que la ley establezca**, que contendrá los motivos por los cuales se acuerda acceder o no a lo peticionado. Por lo que, es obligación de la autoridad competente dar al interesado una respuesta también por escrito, en el plazo legal y bajo responsabilidad, lo que confiere al derecho de petición mayor solidez y eficacia.

Que, el Capítulo II del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, respecto a la nulidad de los actos administrativos, en su artículo 11 numeral 11.1. refiere que *"Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley."*

Que, el artículo 218 del TUO de la Ley N° 27444, regula los recursos administrativos de Reconsideración y Apelación respectivamente, precisando que, **el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días**. En esa línea, de la revisión del presente caso, se aprecia que con Expediente Administrativo N° 2022-081480 de fecha 07 de diciembre de 2022, la señora Yesica Marleny Sánchez Cachi, interpone Recurso Administrativo de Apelación contra la Resolución de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos N° 546-2022-OGGRRHH-MPC, que declaró improcedente su solicitud sobre Homologación de remuneraciones y Pago de beneficios. En consecuencia, corresponde a Gerencia Municipal en calidad de superior jerárquico dictar pronunciamiento, siendo que, a través de esta Oficina, se emitirá la opinión legal que devenga del análisis normativo que regula lo peticionado.

Respecto a la homologación de remuneraciones:

Que, con Expediente Administrativo N° 2022078664, la señora Yesica Marleny Sánchez Cachi, solicita: **a) Se homologue su remuneración mensual de S/1500.00 soles que percibe como coordinadora CEMUDEJ, con la de su homólogo Coordinador del CIAM, el señor Rodríguez Portal José Ricardo, quien percibe la suma de S/2 400.00 soles, más el pago de los correspondientes devengados y los intereses legales. b) El otorgamiento de los beneficios obtenidos en los pactos colectivos celebrados con la entidad en lo que corresponda al personal inmerso en la carrera administrativa.**

Que, en cuanto al vínculo laboral existente, la recurrente alega que, mediante Resolución de Alcaldía N° 174-2020-A-MPC de fecha 31 de julio de 2020 fue nombrada con el cargo de Coordinadora CEMUDEJ, grupo ocupacional profesional, nivel SPF en la Subgerencia de Desarrollo Humanos y Promoción Social de la Gerencia de Desarrollo Social; y que desde la fecha de su nombramiento ha percibido una remuneración de S/ 1550.00 soles; sin embargo, refiere que tal remuneración es muy baja en comparación con la que percibe su homólogo el Sr. Ricardo Rodríguez Portal, quien es coordinador de CIAM, con una remuneración de S/ 2400.00 soles, existiendo una discriminación salarial. Asimismo, precisa que, como se puede evidenciar en las boletas de pago que adjunta, es sindicalizada, es decir se le realiza un descuento SITRAMUNC CANASTA de S/10.00 soles y SITRAMUNC de S/ 15.00 soles; pero que el beneficio que se otorga por pactos colectivos no le han otorgado.

En relación a ello, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en atención a la documentación adjunta en el expediente, así como de la revisión del Sistema Integrado de Recursos Humanos advierte que la Sra. Yesica Marleny Sánchez Cachi, está vinculada a la entidad municipal, como servidora nombrada con el cargo de Coordinadora CEMUDEJ, profesional, nivel remunerativo SPF, a partir del 31 de julio de 2020, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, mediante Resolución de Alcaldía N° 174-2020-A-MPC. Al respecto, trae a colación que el nombramiento de la solicitante entre otros, se realizó en aplicación de la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto de Urgencia N° 16-2020 que *"Autorizó excepcionalmente, hasta el 31 de julio de 2020, el nombramiento del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que, al 31 de diciembre de 2019, 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, (...)".* Así como también, en cumplimiento del procedimiento establecido en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 018-2020-SERVIR/PE que aprobó el *"Lineamiento para el nombramiento del personal contratado por servicios personales en el sector público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público"*.

Ahora bien, en cuanto a la homologación de remuneraciones, entendido como el proceso orientado a otorgar un mismo nivel remunerativo o una misma remuneración, en razón a la prestación de funciones similares, según criterios objetivos previamente establecidos, al servidor que viene percibiendo una contraprestación menor

comparada con el nivel remunerativo al que se equipara. Bajo esa línea, Respecto a la homologación de remuneraciones de personal nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, SERVIR en su condición de organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, ha señalado en el Informe Técnico N° 000592-2020-SERVIRPGCS, lo siguiente: “3.3 El proceso de homologación tiene por objetivo equiparar la remuneración o compensación económica de servidores que venían percibiendo un monto menor pero que continuarán realizando las mismas funciones, sin cambio de puesto o plaza. **3.4 Debido a la prohibición expresa de reajuste o incremento de remuneraciones y beneficios de toda índole, establecida en el Decreto de Urgencia que aprueba el presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2020, así como leyes de presupuesto público de años anteriores, no es factible que las entidades integrantes del SAGRH dispongan de ello, sin poseer previamente la debida autorización legal o disposición judicial para ello.** 3.5 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 gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente en el presupuesto institucional”.

En coherencia con lo señalado en el párrafo anterior, las entidades de la administración pública, deben observar obligatoriamente, respecto de sus acciones sobre gastos en ingresos de personal, la normativa presupuestaria, dado que las leyes de presupuesto desde el 2006 hasta la actualidad, prohíben a las entidades de los tres niveles de gobierno, 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, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.

Así pues, el artículo 6° de la Ley N° 31638, Ley de endeudamiento del sector público para el año fiscal 2023, prohíbe el reajuste, o incremento de remuneraciones por parte de los gobiernos locales, el cual de manera expresa ha establecido lo siguiente: “**Artículo 6.- Ingresos del personal: Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, 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**”. (el subrayado es nuestro).

Por su parte, el numeral 64.1 del artículo 64° de la presente Ley, exceptúa la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y concepto de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuentes de financiamiento; asimismo, de la prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con la misma características señaladas anteriormente, establecidas en el artículo 6 de la presente ley, para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Aunado a la normativa citada, la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, en el numeral 1 de la Cuarta Disposición Transitoria, señala: “Las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el año fiscal para los pliegos presupuestarios comprendidos dentro de los alcances de la ley general, se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el ministro de economía y finanzas, a propuesta del titular del sector. Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad”.

Que, 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 (en adelante SAGRH) dispongan de 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 gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios.

En atención a lo señalado en el punto anterior, debemos indicar que todas las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gasto en ingresos de personal, la normativa presupuestaria. En ese

sentido, se ha creído conveniente hacer referencia el análisis y pronunciamiento de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil - SERVIR, contenido en el Informe Técnico N° 001697-2021-SERVIR-GPGSC, respecto a Homologación de remuneraciones de personal nombrado, y Prohibición de incrementos remunerativos en el Sector Público, el cual en el numeral 2.6 señala: "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.**"

De acuerdo con ello, si bien las municipalidades gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, ésta se ejerce de conformidad con los límites que imponen las diversas normas que componen el ordenamiento jurídico vigente, entre las que se encuentran las normas presupuestales y las normas de carrera. Debido a la prohibición expresa de reajuste o incremento de remuneraciones y beneficios de toda índole, no es factible que las entidades integrantes del sistema administrativo de gestión de recursos humanos dispongan de ello. En efecto, podemos concluir que está prohibido el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquiera naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Por lo tanto, cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento es nulo, en perjuicio de las responsabilidades que pudieran corresponder.

Respecto al otorgamiento de beneficios obtenidos en pactos colectivos:

En principio, debemos señalar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entró en vigencia a partir del 5 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, está vigente desde el 14 de junio del 2014; por tanto, desde dichas fechas las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regímenes laborales de las entidades (Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y 1057-CAS); siendo así, las entidades públicas deben adecuar sus negociaciones colectivas en curso a las normas del nuevo régimen.

En ese sentido, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la Ley del Servicio Civil, aplicándose supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, en lo que no se oponga a lo establecido en la referida Ley (segundo párrafo del artículo 40° de la Ley N° 30057).

Que, respecto a la pretensión de otorgamiento de los beneficios obtenidos en los pactos colectivos celebrados con la entidad en lo que corresponda al personal inmerso en la carrera administrativa, debemos hacer referencia al artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el cual 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.**

Sobre este tema, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal en el Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente: "3.2 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 colectivo. 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 de Servicio Civil.**

En ese orden de ideas, ante la inobservancia de las restricciones sobre incrementos remunerativos, corresponderá a la entidad empleadora o a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos ante el Órgano de los Incajas de Cajamarca - Perú.

jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.

Finalmente, se puede conjeturar que, si bien las municipalidades gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, ésta se ejerce de conformidad con los límites que imponen las diversas normas que componen el ordenamiento jurídico vigente, entre las que se encuentran las normas presupuestales. Siendo que, debido a la prohibición expresa de reajuste o incremento de remuneraciones y beneficios de toda índole, no es factible atender la pretensión solicitada sobre Homologación de Remuneraciones y Pago de beneficios. Por lo que, en ejercicio al Derecho de Petición Administrativa, regulado en el artículo 117° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y en concordancia con el artículo 2° inciso 20) de la Constitución Política del Perú, la Oficina General de Asesoría Jurídica mediante Informe Legal N° 009-2023-DCSV/OGAJ-MPC de fecha 23 de enero de 2023, declaró Infundado el Recurso de Apelación interpuesto por la señora Yesica Marleny Sánchez Cachi.

Por lo tanto;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el Recurso de Apelación interpuesto por la señora YESICA MARLENY SÁNCHEZ CACHI, contra la RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 546-2022-OGGRRHH-MPC, sobre Homologación de Remuneraciones y Pago de beneficios; en virtud a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: CONFIRMAR en todos sus extremos lo contenido en la RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 546-2022-OGGRRHH-MPC, emitida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca. Asimismo, de conformidad con lo establecido en el Artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.- Ley del Procedimiento Administrativo General, **SE DA POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA.**

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR la presente resolución a través de la Oficina de Recursos Humanos a la señora YESICA MARLENY SÁNCHEZ CACHI, de acuerdo con las modalidades y formalidades establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.- Ley del Procedimiento Administrativo General.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Gerencia Municipal

Ing. Wilder Max Narro Martos
Gerente