



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA  
**RECEPCIÓN**  
07 JUL 2023  
HORA: 11:00 FIRMA: [Firma]  
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN  
Barranca, 16 de junio de 2023

**RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 052-2023-GM/MPB**

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA:

VISTO: Informe Legal N°0297-2023-MPB/OAJ; Memorándum N° 0693-2023-MPB-GM; Informe N° 128-2023-OA-AGA-MPB (REG. 12.05.2023); Informe N° 0984-2023-URH-MPB; RV. 23274-2022; Memorándum N° 4184-2023-OA-AGA-MPB; RV. 23274-2022 (Exp. 2); presentado por la servidora civil LUZ ELIZABETH TORRES DIAZ, quien presenta recurso de Apelación contra la Resolución Jefatural N° 98-2023/OA-MPB, de fecha 18 de abril del 2023, que resuelve declarar IMPROCEDENTE sobre el pago de Bonificación por escolaridad, Fiestas Patrias, Navidad, asignación Adicional por Vacaciones, Asignación por el día del Trabajador Municipal, y;

I. CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley de Reforma Constitucional N° 27680, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, administrativa y económica en los asuntos de su competencia y promueven la adecuada prestación de servicios públicos, así como el desarrollo integral de su jurisdicción;

Que, el segundo párrafo del artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, establece que, la autonomía señalada en la Constitución para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer Actos de Gobierno, Administrativos y de Administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

A priori, es menester indicar que, el Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, establece en su artículo 220° que: "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 de que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico". Asimismo, se establece en su artículo 218 numeral 2 que, el termino para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios.

Ahora bien, el recurso de apelación debe de sustentarse en la diferente interpretación de los argumentos o medios de prueba actuados en el expediente, cuando se trate de cuestiones de puro derecho, es decir, aquellos casos en los que el punto de discusión es la interpretación o aplicación de una norma.

II.- ANALISIS

2.1.- ANTECEDENTES ADMINISTRATIVOS:

- 2.1.1 . Que, mediante expediente RV N° 23274-2022, de fecha 02 de Diciembre del 2022, la administrada LUZ ELIZABETH TORRES DIAZ identificada con D.N.I N° 15628247, mediante el cual solicita el pago de Bonificación por escolaridad, Fiestas Patrias, Navidad, asignación Adicional por Vacaciones, Asignación por el día del Trabajador Municipal.
- 2.1.2 Que, mediante MEMORANDUM N° 12485-2022-GA-JFR-MPB, con fecha 23 de Diciembre del 2022, la Oficina de Administración solicita a la Unidad de Recursos Humanos, que realice el informe técnico conforme al legajo de la solicitante.
- 2.1.3 Que, mediante INFORME N° 536-2023-URH-MPB de fecha 16 de marzo del 2023, la Unidad de Recursos Humanos informa a la Oficina de Administración, que resulta improcedente lo solicitado por la servidora civil señora Luz Elizabeth Torres Díaz (D, Leg. 276) sobre el reconocimiento del pago de Bonificación por Escolaridad, Fiestas Patrias, Navidad, Asignación Adicional por Vacaciones, Asignación por el día del Trabajador Municipal.
- 2.1.4 Que, mediante MEMORÁNDUM N° 2158-2023-OA-AGA-MPB de fecha 21 de marzo del 2023, la Oficina de Administración solicita a la Oficina de Asesoría Jurídica, opinión legal a fin de verificar el marco legal.
- 2.1.5 Que, mediante RV 23274-2022- Exp.2 de fecha 05 de mayo del 2023 la servidora municipal Luz Elizabeth Torres Díaz, interpone recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 98-2023/OA-MPB notificada el 05 de mayo del 2023.



## RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 052-2023-GM/MPB

- 2.1.6 Que, mediante MEMORÁNDUM N° 4184-2023-OA-AGA-MPB de fecha 11 de mayo del 2023, la Oficina de Administración informa a la Unidad de Recursos Humanos, que fue notificada la Resolución Jefatural N° 98-2023-OA-MPB de la cual está presentando el Recurso de Apelación de la Resolución precitada, por lo que se necesita la documentación, en copia certificada que se derivó para añadir a legajo de personal.
- 2.1.7 Que, mediante INFORME N° 0984-2023-URH-MPB de fecha 12 de mayo del 2023, la Unidad de Recursos Humanos informa a la Oficina de Administración, que se está remitiendo las presentes copias fedateadas.
- 2.1.8 Que, mediante INFORME N° 128-2023-OA-AGA-MPB de fecha 12 de mayo del 2023, la Oficina de Administración informa a la Gerencia Municipal, que la servidora Luz Elizabeth Torres Díaz interpone Recurso de Apelación contra la Resolución Jefatural N° 98-2022/OA-MPB, en ese sentido se remite documento en referencia para resolver la apelación.
- 2.1.9 Que, mediante MEMORÁNDUM N° 0693-2023-MPB/GM de fecha 15 de mayo del 2023, Gerencia Municipal informa a la Oficina de Asesoría Jurídica, que se sirva emitir una opinión Legal teniendo en consideración lo dispuesto en el Informe N° 0128-2023-OA-AGA-MPB y el Recurso de Apelación presentado por la servidora Luz Elizabeth Torres Díaz.

### III.- BASE LEGAL Y ANALISIS DEL RECURSO DE APELACIÓN.

La administrada sostiene en su escrito impugnatorio, como único argumento que: "El principal y único sustento de la Resolución Jefatural N° 98-2023/OA-MPB es el contenido de la Resolución de Alcaldía N° 0134-2020-AL/RRZS-MPB de fecha 11 de marzo de 2020, que aprobó en todos sus extremos el Informe N° 001-2019-CREPP/MPB de fecha 19 de noviembre de 2019, y el acta de trabajo de fecha 29 de octubre de 2019, ratificada mediante acta de sesión de fecha 25 de febrero de 2020, emitidos por la "Comisión Revisora y Evaluadora para dar debido cumplimiento de lo pactado en el numeral 6.2 de la Negociación Colectiva del año 2019". Este sustento adolece de dos deficiencias [...]: Por un lado, es insubsistente porque vulnera el artículo 17.5 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y, por otro lado, es ilegal porque toma en consideración y otorga valor a normatividad jurídicamente ineficaz que fue emitida con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 31188, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 02 de mayo de 2021".

Sobre los argumentos señalados por la servidora Civil Luz Elizabeth Torres Díaz en su Recurso de Apelación con sus anexos que conforme obra en autos (Fs. 1-1 5), esta Oficina considera lo siguiente:

#### Por el Principio de Legalidad en la Administración Pública

- 3.1. Por el principio de legalidad, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y el derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.
- 3.2 Este principio general del derecho, reconocido expresamente en la Constitución, que supone el sometimiento pleno de la Administración Pública a la ley y al derecho; es decir, la sujeción de la Administración Pública al bloque normativo, donde todas las actuaciones deben estar legitimadas y previstas en las normas jurídicas, y sólo puede actuar donde se han concedido potestades.
- 3.3 Por tanto, la actuación de los servidores públicos en la Administración Pública debe ejecutarse en estricto cumplimiento al ordenamiento jurídico vigente en virtud del principio de legalidad, caso contrario, las entidades deberán efectuar el deslinde de responsabilidades que correspondan por la inobservancia de la misma.

#### Sobre la validez de los actos administrativos

- 3.4. En principio, es pertinente señalar que la actuación de entidades públicas se encuentra sujetas al Principio de Legalidad previsto en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), en virtud del cual: "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.
- 3.5. En el marco del TUO de la LPAG, los actos administrativos que se emitan conforme a sus requisitos de validez (competencia, objeto o contenido, finalidad pública, motivación y procedimiento regular),



## RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 052-2023-GM/MPB

gozan de la referida presunción IURIS TANTUM, salvo que sean declarados nulos por autoridad competente.

- 3.6. En el supuesto de que el órgano y/o autoridad administrativa no se encuentre facultado para emitir actos administrativos en razón de las exigencias señaladas, no se cumplirá con el requisito de validez de competencia que es exigible, lo que generaría un vicio en el contenido del acto administrativo, sancionable con nulidad.

### Sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos

- 3.7. En principio, debemos indicar que la Constitución Política del Perú de 1979 (norma suprema vigente al momento de celebrarse el acuerdo colectivo materia de consulta), en su artículo 54 prescribió que "las convenciones colectivas de trabajo entre trabajadores y empleadores tiene fuerza de Ley para las partes.
- 3.8. De lo señalado se debe tener en cuenta que el artículo 28° de la Constitución, establece que "El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado".
- 3.9. Que, en la Ley N° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se menciona en su Artículo 17°. **Convenio colectivo** El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva Tiene las siguientes características:

*17.1 Tiene fuerza de Ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.*

### Sobre el Acuerdo de la Comisión de la Negociación Colectiva año 2019

- 3.10. Que, mediante RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 134-2020-AL/RRZS-MPB de fecha de marzo de 2020, se resolvió APROBAR en todos sus extremos informe N° 001-2019-CREPP/MPB de fecha 19 de noviembre del 2019 y Acta de Trabajo de fecha 25 de febrero del 2020, emitidos por la Comisión Revisora y Evaluadora para dar debido cumplimiento de lo pactado en el numeral 6.2 de la Negociación Colectiva del Año 2019, quedando de siguiente manera:

- a) Pago por la suma de S/. 5,000.00 soles por el día de Trabajador Municipal, a cada miembro del Sindicato, la comisión acuerda que el referido pago por concepto del día del trabajador Municipal según convenios colectivos, contraviene la normatividad citada al establecer montos distintos a lo dispuesto en la Ley N° 30879, no siendo ratificada por la negociación colectiva para el año 2019.
- b) Bonificaciones por concepto de escolaridad, fiesta patrias y navidad, remuneración adicional por vacaciones, la comisión acuerda que los referidos pagos por concepto de escolaridad, fiestas patrias y navidad y remuneración adicional por vacaciones según convenio colectivo, contraviene la normatividad citada al establecer montos distintos a lo dispuesto en la Ley N° 30879, no siendo ratificada por la negociación colectiva para el año 2019.
- c) Pagos adicionales por concepto de 20, 25, 30 y 35 años de tiempo de servicio, según convenios colectivos, la comisión acuerda que los referidos pagos por estos conceptos de 20, 25, 30 y 35 años de tiempo de servicio, contraviene la normatividad citada, al establecer montos distintos a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276 en contravención a la Ley N° 30879, no siendo ratificada por la negociación colectiva para el año 2019.

- 3.11. Que, se debe cumplir con la Resolución de Alcaldía N° 0134-2020-AL/RRZS-MPB de fecha 11 de marzo de 2020 se resolvió APROBAR en todos sus extremos el informe N° 001-2019-CREPP/MPB de fecha 19 de noviembre del 2019 "La municipalidad Provincial de Barranca solo respetara y cumplirá las conquistas y derechos reconocidos en los pactos colectivos de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 2012, 2013, 2014, 2016, 2017 y el presente año 2019, siempre y cuando no haya vulnerado la Ley N° 28411, Leyes Presupuestales Anuales, Ley N° 30057y su reglamento y demás Normas Legales que resulten aplicables y se haya otorgado dentro del marco normativo"

- 3.12. Entonces, debemos de tener en cuenta que la Administración Pública deberá de respetar el ordenamiento jurídico vigente y basándose al principio de legalidad; que la Ley de Presupuesto de Sector Publico para el año 2019, estableció una limitación aplicable en las entidades de los tres (3)





## RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 052-2023-GM/MPB

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, por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá de encontrarse autorizado por Ley expresa; caso contrario podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte las normas imperativas, es nulo de pleno derecho.

### Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público

- 3.13. Lo establecido en el considerando anterior tiene sustento técnico en los informes emitidos por SERVIR: Informe Técnico N° 001274-2021-Servir-GPGSC de fecha 30 de junio de 2021 e Informe Técnico N° 001367-2021-Servir-GPGSC, de fecha 13 de julio de 2021, los cuales guardan estrecha relación con la materia debatida en autos.
- 3.14. La Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su Informe Técnico N° 001274-2021-Servir-GPGSC de fecha 30 de junio de 2021, concluye, sosteniendo lo siguiente:

*"3.1 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC, en el cual se menciona las restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales, sobre el cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos."*

*"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."*

En efecto, dicho ente administrativo justifica su conclusión expresando:

*"2.5 En primer lugar, debemos señalar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre la negociación colectiva en el sector público a través del Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC, en el que 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."*

*2.6 Por tanto, en relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como por ejemplo incrementos remunerativos) se deben considerar las restricciones presupuestales contenida en la Ley N° 31084, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2021[1] y las leyes anuales de presupuesto del sector público, por lo que no podrían ser otorgados de manera unilateral por la entidad, con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.*

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



## RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 052-2023-GM/MPB

Pues bien, cabe precisar que, con respecto a la Delimitación del informe, señala:

2.4 *SERVIR no tiene competencia para calificar la validez o invalidez de los actos administrativos que emiten las entidades públicas. En tal sentido, de forma general se emitirá opinión respecto de la nulidad de los acuerdos adoptados por negociación colectiva en el sector público, tendiéndose en cuenta que el tema materia de consulta se formuló antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.*

3.15. Ahora bien, la misma entidad en su Informe Técnico N° 001367-2021-Servir-GPGSC, de fecha 13 de julio de 2021. Respecto a la consulta: "a) Sobre incremento de remuneraciones para servidores del Decreto Legislativo N° 276 y modificación al Sistema único de remuneraciones; y b) Sobre las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público". Emite de forma general, opinión respecto de las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público de los años de 1986, 2012, tendiéndose en cuenta que el tema materia de consulta se enmarca antes de la vigencia de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Concluyendo:

*"3.1 En el marco del régimen del Decreto Legislativo N° 276, se estableció que las entidades estaban 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, en armonía con la Constitución Política del Perú.*

*3.2 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico N° 296-2018- SERVIR/GPGSC, en el cual se menciona las restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar frente a las organizaciones sindicales, sobre el cual nos remitimos y ratificamos en todos sus extremos.*

*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."*

En dicho informe señala respecto al incremento de remuneraciones para servidores del Decreto Legislativo N° 276 y modificación al Sistema único de remuneraciones, lo siguiente:

*"2.5 Al respecto, como antecedente indicamos que a través del Decreto Supremo N° 057 86-PCM se estableció la etapa inicial de la aplicación del Sistema Único de Remuneraciones, bonificaciones, beneficios y pensiones para los funcionarios y servidores de la administración pública.*

*2.6 El Sistema Único de Remuneraciones del régimen del Decreto Legislativo N° 276 está constituido por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios establecidos por leyes y el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276[1]. Estas reglas son uniformes para toda la Administración Pública, de acuerdo a lo previsto en el artículo 43 de dicha norma.*

*2.7 Asimismo, el artículo 44° del Decreto Legislativo N° 276 estableció que las entidades estaban 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, en armonía con la Constitución Política del Perú.*

*2.8 Por las disposiciones señaladas, el Sistema Único de Remuneraciones no podía ser modificado, en consecuencia, una entidad no podía crear nuevos conceptos de pago que distorsionen el sistema.*

*2.9 Por último, sobre el incremento de beneficios económicos vía negociación colectiva recomendamos revisar el Informe Legal No 337-2010-SERVIR/GG-OAJ, en el que se precisa que si bien la Constitución Política garantiza el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, ello como cualquier otro derecho no es irrestricto, sino que está*



## RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 052-2023-GM/MPB

*sujeto a determinados límites establecidos por normas con rango de ley, entre estas, las leyes anuales de presupuesto del sector público.*"

Asimismo, señala respecto a las restricciones presupuestales aplicables a la negociación colectiva en el sector público, lo siguiente:

*"2.10 En primer lugar, debemos señalar que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal sobre la negociación colectiva en el sector público a través del Informe Técnico N° 296-2018-SERVIR/GPGSC en el que 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."*

*2.11 Siendo así, desde el año 2006 hasta la actualidad[2], las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual, se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo debería encontrarse autorizado por ley expresa.*

*2.12 Por tanto, en relación al pago de bonificaciones u otros conceptos con contenido económico (como por ejemplo incrementos remunerativos) se debieron considerar las restricciones presupuestales en las leyes anuales de presupuesto del sector público anteriores, así como las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en materia de negociación colectiva (según corresponda), por lo que no pudieron ser otorgados de manera unilateral por la entidad con la finalidad de evitar su nulidad por vulnerar normas imperativas.*

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

3.16. Recordemos que en el presente caso la impugnante cuestiona la Resolución Jefatural N° 98-2023/OA-MPB, en atención a dos deficiencias: Por un lado, es insubsistente porque vulnera el artículo 17.5 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y, por otro lado, es ilegal porque toma en consideración y otorga valor a normatividad jurídicamente ineficaz que fue emitida con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 31188, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 02 de mayo de 2021".

3.17. En ese sentido, la mencionada Resolución Jefatural no es insubsistente, pues no se vulnera el artículo 17.5 de la Ley N° 31188, como se alega; sino por el contrario, se cumple con lo preceptuado en el artículo 17 de la Ley N° 31188 y la Primera Disposición Complementaria Final de la referida Ley; ello se sustenta en el hecho de que mediante la Resolución de Alcaldía N° 0134-2020-AL/RRZS-MPB de fecha 11 de marzo de 2020, que aprobó en todos sus extremos el Informe N° 001-2019-CREPP/MPB de fecha 19 de noviembre de 2019, y el acta de trabajo de fecha 29 de octubre de 2019, ratificada mediante acta de sesión de fecha 25 de febrero de 2020, emitidos por la "Comisión Revisora y Evaluadora para dar debido cumplimiento de lo pactado en el numeral 6.2 de la Negociación





**RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 052-2023-GM/MPB**

Colectiva del año 2019"; toda vez que en el Referido Convenio de Negociación Colectiva del 2019, APROBADO mediante Resolución Administrativa N° 0194-2019-AL/RRZS-MPB con fecha 05 de abril de 2019, suscrito por el SITRAMUN BARRANCA y la Municipalidad Provincial de Barranca, en el que se Pactó: en el Punto 6 Declaración de Paz Social. 6.2 Acuerdo: Establece que: "La Municipalidad Provincial de Barranca solo, respetará y cumplirá las conquistas y derechos reconocidos en los pactos colectivos de los años 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y el presente año 2019, siempre y cuando no haya vulnerado la Ley N° 28411, Leyes Presupuestales Anuales, Ley N° 30057 y su Reglamento y demás Normas Legales que resulten aplicables y se haya otorgado dentro del marco normativo".

Es decir, en el Convenio de Negociación Colectiva del 2019, por acuerdo y voluntad de las partes, se modificó la ejecución de los convenios suscritos desde el año 1993, condicionándolo al hecho de que estos hayan sido suscritos dentro del marco normativo vigente a la fecha de su emisión; dicho de otro modo, *no hayan vulnerado la Ley N° 28411, Leyes Presupuestales Anuales, Ley N° 30057 y su Reglamento y demás Normas Legales que resulten aplicables.*

3.18. Por otro lado, la mencionada Resolución Jefatural tampoco es ilegal; pues se ha tomado en consideración y se otorga valor a la normatividad vigente no solo a la fecha sino principalmente a la Normas vigentes al momento de realización de los respectivos convenios, tomando como criterio la Teoría de los Hechos Cumplidos garantizada constitucionalmente.

3.19. En conclusión, este despacho dispone que se declare INFUNDADO el Recurso de Apelación contra la Resolución Jefatural N° 098-2023/OA-MPB de fecha 18 de abril del 2023, ello a razón de no contravenir la normatividad vigente.

QUE, ESTANDO A LOS FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y DE DERECHO EXPUESTOS PRECEDENTEMENTE, CON ARREGLO A LAS FACULTADES PREVISTAS EN EL ARTICULO 39° DE LA LEY ORGANICA DE MUNICIPALIDADES - LEY N° 27972 Y EN EJERCICIO DE LAS FACULTADES CONFERIDAS MEDIANTE RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 0144-2019-AL/RRZS-MPB (DELEGACIÓN DE FACULTADES A LA GERENCIA MUNICIPAL); designado mediante RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0246-2023-AL/LEUS-MPB; se resuelve:

**ARTÍCULO PRIMERO.** - DECLARAR, INFUNDADO el recurso de Apelación interpuesto por la Servidora Civil LUZ ELIZABETH TORRES DIAZ, contra la RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 98-2023/OA-MPB de fecha 18 de ABRIL del 2023; ello conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - DISPONER, se remita todo los actuados (fs. 46) a la Oficina de Administración a fin que de acuerdo a ley y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo primero de la presente resolución, prosigan con el trámite que corresponda.

**ARTÍCULO TERCERO.** - En mérito a lo dispuesto en el Artículo 228° del T.U.O. de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, SE DECLARA agotada la vía administrativa, quedando expedito el derecho del administrado hacer prevalecer su derecho ante la instancia que crea conveniente.

**ARTÍCULO CUARTO.** - NOTIFICAR la presente Resolución al recurrente, siendo su domicilio sito Av. Grau N° 236 -Barranca según D.N.I, y domicilio actual en Jr. Arica N° 113 - Barranca, ello de conformidad con el Artículo 18 Obligación de notificar, y dentro del plazo de preceptuado en el Artículo 24.- Plazo y contenido para efectuar la notificación establecidos en la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General y demás normas supletorias.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BARRANCA  
ECON. WILMER FELIX MARTINEZ PALOMINO  
GERENTE MUNICIPAL

C.c  
Oficina de Administración  
Administrado  
Av. Grau N° 236 y/o Jr. Arica N° 113 - Barranca.  
Archivo  
GM/WFMP/pvt

Recibido  
28/06/23  
11.18 am.  
Luz Torres Díaz  
11.15628247