

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 510-2023-GM-MPC.

Cajamarca, 23 de noviembre del 2023.

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA

VISTO:

El Expediente Administrativo N° 089691 -2023, que contiene el Recurso Administrativo de Apelación interpuesto por la Sra. MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA contra la Resolución N° 745-2023-MPC-OGGRRHH, de fecha 27 de octubre de 2023; el Informe Legal N° -2023-OGAJ-MPC, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607 y la Ley N° 30305, 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, según el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, el Principio de Legalidad establece lo siguiente: *"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"*.

Respecto a la facultad de contradicción en vía administrativa, el artículo 217° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, prescribe: *"217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo (...).*

Que, el artículo 218° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, 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 (...).* Debiéndose entender que la citada norma establece un plazo determinado para que los administrados puedan hacer uso de la facultad de contradicción y presentar los recursos administrativos que corresponda, habiéndose advertido que la recurrente ha interpuesto su recurso impugnatorio de apelación dentro del plazo previsto, esto es el 10 de noviembre de 2023, teniendo en cuenta que la resolución recurrida ha sido notificada con fecha 07 de noviembre de 2023.

Av. Alameda de los Incas 9
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe

Que, el artículo 220° del Decreto Supremo antes mencionado, 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, el recurso de apelación ha de ser interpuesto con la finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno, con este recurso lo que se busca es obtener un segundo parecer jurídico de la Administración Pública sobre los mismos hechos y evidencias, **no requiere prueba nueva**, pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva de puro derecho.

De los actuados se advierte que mediante Expediente Administrativo N° 079622-2023, de fecha 06 de octubre de 2023, la Sra. **MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA**, solicita la homologación de su remuneración con la de los trabajadores que vienen desarrollando las mismas funciones que su persona y perciben una remuneración de S/ 2,842.78 (Dos Mil Ochocientos Cuarenta y Dos con 78/100 Soles), señalando que ésta es mucho más alta de la que ella viene percibiendo.

Que, mediante Resolución N° 745-2023- MPC-OGRRHH, de fecha 27 de octubre de 2023, emitida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, se resolvió lo siguiente: "ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar IMPROCEDENTE, la solicitud de Homologación de Remuneración de la SRA. MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA, toda vez, que no se encuentra en la misma situación laboral que los servidores de quien pretende homologarse, puesto, que cada uno han incoado proceso judicial solicitando su reconocimiento laboral o reincorporación a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenían antes de ser despedidos (ninguno ostentaba la misma situación laboral), no existiendo discriminación remunerativa; además, el mandato judicial sólo ordena que se proceda a incorporar en planillas de obreros a plazo indeterminado mediante contrato y a reponer, más no homologar la remuneración. Aunado a ello, el artículo 6° de la Ley N°31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023, PROHÍBE EL REAJUSTE O INCREMENTO DE REMUNERACIONES; ello, de acuerdo con los fundamentos antes expuestos (...)"

Que, con fecha 10 de noviembre del año 2023, la Sra. **MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA**, interpone Recurso Administrativo de Apelación contra la Resolución N° 745-2023-MPC-OGRRHH, de fecha 27 de octubre de 2023, que declara improcedente su solicitud de Homologación de Remuneración.

Que, mediante Memorando N° 103-2023-OGAJ-MPC, de fecha 13 de noviembre de 2023, este Despacho de Asesoría Jurídica devolvió el expediente administrativo a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a fin de que remitan los actuados del Expediente Administrativo N° 079622-2023, que contiene la solicitud primigenia de la recurrente, información que fue remitida mediante proveído registrado en el Sistema de Gestión Documental Cero Papel (SGD), con fecha 14 de noviembre de 2023.

Que, de la revisión del escrito impugnatorio presentado por la Sra. **MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA**, se advierte que la recurrente ha establecido entre otros fundamentos los siguientes:

"(...)

PRIMERO: La homologación de remuneraciones es poner en relación de igualdad las remuneraciones de los trabajadores que realizan una misma función y/o prestan un mismo cargo, laborando para un mismo empleador. En el presente caso se deberá analizar la situación, analizando mínimamente algunos criterios, como: i) la empresa de la cual proviene el trabajador; ii) trayectoria laboral de ambos trabajadores (dentro y fuera de la empresa); iii) antigüedad en el cargo específico y fecha de ingreso; iv) nivel académico alcanzado capacitación profesional; v) responsabilidad atribuida en la empresa. vi) Experiencia y expertise profesional o técnico; y vii) las funciones realizadas (...).

SEGUNDO: Criterios antes descritos que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad provincial de Cajamarca ha omitido, pues en su considerando **Sobre la situación laboral**, no hace más que narrar como se dio el contrato laboral con el que hoy cuenta la señora Maria Santa Machuca Cabrera, que es un CONTRATO A PLAZO

INDETERMINADO POR ORDEN JUDICIAL, SUJETO AL DECRETO LEGISLATIVO N° 728. Y que la persona de María Santa Machuca Cabrera haya suscrito dicho contrato sin oponerse no es una causa razonable para seguir vulnerando su derecho a una remuneración equitativa y suficiente, estipulada en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, así, también es una causa razonable para tolerar la discriminación en relación laboral, situación que está protegida por el convenio 11 de la OIT, en su artículo 1.

TERCERO: De la misma manera la Resolución N° 745-2023-MPC-OGGRRHH, en su considerando **sobre Igualdad Remunerativa**, donde la entidad emisora, realiza un análisis y determina que la SRA. MARIA SANTA MACHUCA CABRERA NO SE ENCUENTRA EN LA MISMA SITUACIÓN LABORAL, de los servidores de quienes pretende homologarse, toda vez, que cada uno han incoado un proceso solicitando su reincorporación o reconocimiento de contrato laboral, en las mismas condiciones que tenían antes, por lo que, la entidad procedió a cumplir el mandato judicial el incorporo en las planillas de obreros y procedió a reponer en las mismas condiciones que tenían (al momento de iniciar su proceso), mismo puesto y remuneración (...).

Por ende, no puede existir discriminación en el aspecto remunerativo, puesto que dichos servidores no tienen la misma situación laboral, pues, al haber interpuesto proceso judicial, el Juez que conoce la causa ha analizado cada caso en particular y le ha dado la razón por la singularidad que tiene cada uno.

Fundamento erróneo que plantea la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, debido a que la señora Maria Santa Machuca Cabrera, tiene la misma situación laboral que las personas con las que se pretende homologar su remuneración, tales como Maria Margarita Tanta de la Cruz o Paulino Bacón Ramos, tienen la misma denominación en sus Boletas de pago, que es de OBRERO, quienes también realizan las mismas actividades que la recurrente, que es de, Funciones en el área de parques y jardines, siendo sus funciones las siguientes: "Remover, perfilador, siembra de plantas ornamentales, forestales entre otras actividades que el jefe inmediato les designe por necesidad de servicio y por ser de su competencia (...)", siendo la única diferencia la remuneración, que de las personas con quienes se pretende homologar es de S./ 2,842.78 y de la señora Maria Santa, tan solo de S/ 1,064:00, diferencia abismal, que se puede apreciar sin hacer un esfuerzo excesivo, pues no se puede sustentar una igualdad remunerativa, afirmando que la recurrente solicito su reposición con igual remuneración, pues ello fue producto de que no tenía conocimiento de la remuneración que tenían sus compañeros que trabajan en la misma área y cumplen las mismas funciones.

CUARTO: Asimismo la **Resolución N° 645-2023.MPC-OGGRRHH**, en su considerando sobre Sobre la Prohibición del Incremento de Remuneración, donde se fundamenta que en alegación al Principio de Legalidad tipificada en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y la Ley N° 31638 Ley de presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, citando su artículo 6° que (...). **La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas".**

Par lo cual debemos tener en cuenta que el Artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, establece el Principio de Legalidad, el cual prescribe "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" (Resaltado nuestro). Pues al referir que las autoridades administrativas deben actuar con respecto a la Constitución, en el presente caso se tener en cuenta que se están vulnerando derechos fundamentales, tales como el artículo 2° inciso 2 que establece: "Toda persona tiene derecho: A la Igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o cualquier otra índole", como también el artículo 24° del mismo cuerpo normativo que establece: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material

y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador..." (Resaltado nuestro), teniendo en cuenta ellos es menester citar el artículo 51° del Nuestra Carta Magna, que establece que "La constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía y así sucesivamente...". Teniendo en cuenta ellos los derechos fundamentales constituyen un núcleo básico dentro de los Estados de derecho en sentido amplio, por lo que el principio de legalidad no puede ser usado cuando se vulnera claramente derechos fundamentales como los antes descritos (...)"

Que, la homologación de remuneraciones o compensaciones económicas al 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, a aquellos servidores que venían percibiendo una contraprestación menor comparada con el nivel remunerativo al que se equipara.

Que, tal y como se señalaba en el artículo 43° de la Constitución Política de 1979 "El trabajador, varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual trabajo prestado en idénticas condiciones al mismo empleador (...)", así, se tiene que aquella esencia, no ha sido derogada por la vigente Carta Magna de 1993, la cual señala en su artículo 22°: "El trabajo es base del bienestar social y un medio de realización de la persona", mientras que su artículo 23° precisa que: "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador", y el artículo 24° menciona que: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual", asimismo el artículo 26° prescribe que: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación."

Que, cabe mencionar que, la recurrente mantiene un vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Cajamarca, en base a un mandato judicial recaído en el Expediente Judicial N° 02513-2018-0-0601-JR-LA-03, en virtud del cual se ordenó el registro de la accionante en el libro de planillas correspondiente al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 como obrero. 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 con el puesto de trabajo en el cual presta servicios, condiciones que se dieron desde un inicio de la relación laboral con la Entidad, la cual asciende a la suma de s/ 1,064.00 (Mil Sesenta y Cuatro con 00/100 Soles).

Que, la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales; así, este despacho tiene por bien indicar, que no se ha presentado medio de prueba alguno por parte del administrado, a fin de generar convicción respecto a la homologación solicitada, por lo que no se puede verificar la existencia de la misma o si el trabajador comparativo realiza las mismas funciones, tienen el mismo récord laboral, o cargo que el trabajador solicitante, o si estos gozan de los mismos beneficios colectivos.

Que, de los fundamentos esgrimidos por la accionante se advierte que está solicitando se homologue sus remuneraciones con las de los siguientes trabajadores: Maria Margarita Tanta de la Cruz, Paulino Bacón Ramos y Tomas Huatay Caja, quienes a decir de la recurrente perciben por su trabajo la suma de S/2,842.78 (Dos Mil Ochocientos Cuarenta y Dos con 78/100 Soles), indicando que tienen la misma denominación en sus boletas de pago, que es de obrero, aduciendo que también realizan las mismas actividades que la recurrente; sin embargo, se advierte que la administrada en su solicitud primigenia no adjunta medios probatorios que acrediten sus afirmaciones toda vez que se ha limitado a adjuntar solo las boletas de pago de los trabajadores a cuya remuneración pretende homologarse, no constituyendo dichos documentos material probatorio suficiente para determinar que tanto ella como los otros trabajadores por lo menos realicen las mismas actividades, tengan la misma antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso, la experiencia que para los trabajos que realizan se requiere; por lo tanto, mal hace la recurrente en afirmar que se le está dando un trato

discriminatorio respecto de sus pares homólogos, sin haber previamente acreditado los presupuestos antes indicados.

Que, así mismo, se advierte que la recurrente hace referencia que existiría discriminación, 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 la recurrente haya precisado la forma como es que se siente que se esté aplicando la discriminación, pues simplemente menciona que, existe una diferencia abismal entre lo que perciben los trabajadores con quienes pretende homologarse y su persona; sin embargo, la accionante parece no querer reconocer o pretende olvidar que su pares homólogos perciben una remuneración distinta toda vez que ello es el resultado de los procesos judiciales que cada uno ha iniciado en virtud de los cuales ha adquirido derechos, los mismos que han sido válidamente evaluados y concedidos por el órgano jurisdiccional en su debida oportunidad y lo que ha hecho la Municipalidad Provincial de Cajamarca es proceder a dar cumplimiento a lo dispuesto por éste, 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.

Que, si bien de las Boletas de Pago de las personas con quienes pretende homologarse la recurrente, se advierte que éstos efectivamente perciben una suma de dinero superior a la suya; sin embargo, dicha situación tiene justificación en el hecho de que dichas personas en su oportunidad incoaron procesos judiciales contra la Municipalidad Provincial de Cajamarca a través de los cuales solicitaron su reincorporación o reconocimiento de contrato laboral, en las mismas condiciones que tenían antes, por lo que, la Entidad procedió a cumplir el mandato judicial y les incorporó en las planillas de obreros y procedió a reponer en las mismas condiciones que tenían (al momento de iniciar su proceso), mismo puesto y remuneración, en tal sentido se evidencia que no existe una decisión por parte de esta Entidad que revista una conducta discriminatoria, puesto que la recurrente tiene vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Cajamarca bajo el Decreto Legislativo N° 728, POR MANDATO JUDICIAL, en el cual NO SE ESTABLECE NIVELAR NI INCREMENTAR SU REMANUNERACIÓN.

Que, dicho esto, a pesar de que la recurrente pueda tener la condición de "obrero", y que ha sido contratada para la Entidad mediante un mandato judicial expreso, su remuneración fue determinada desde el inicio de su relación laboral en función del presupuesto asignado durante el tiempo en el que inició a prestar servicios 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 de la impugnante, 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, es decir no existe ninguna conducta desarrollada por la Entidad que pueda describirse como discriminatoria o atentatoria al derecho de igualdad de la administrada.

Que, p.

or otro lado, respecto al supuesto trato discriminatorio por parte de la Entidad, conviene precisar que tal como se ha precisado en el párrafo antecedente no se ha acreditado que la Municipalidad Provincial de Cajamarca esté discriminando a la 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

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

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 de la 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. En consecuencia, lo afirmado por el recurrente carece de fundamento.

Que, el Tribunal Constitucional, en el octavo fundamento de la sentencia recaída en el Expediente N° 2974-2010-PA/TC, sostiene: "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 y razonables. 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"; así, no debe darse tratos desiguales cuando objetivamente no existan elementos que justifiquen la diferenciación.

Que, en el presente caso existen razones suficientes a fin de que la remuneración de la accionante sea distinta a la de otros trabajadores que realizan trabajos en su condición de obreros, tal como sus pares homólogos, quienes tienen un sueldo diferente puesto que 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, 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 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, por otro lado, la recurrente señala que la constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía y así sucesivamente, en ese sentido los derechos fundamentales constituyen un núcleo básico dentro de los Estados de derecho en sentido amplio, por lo que el principio de legalidad no puede ser usado cuando se vulnera claramente derechos fundamentales ello en alusión a la aplicación a la prohibición estipulada en el artículo 6° la Ley N° 31638 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, a lo que conviene indicar que si bien es cierto que la Constitución prevalece sobre toda norma, no hay que perder de vista que existen normas de carácter específico que regulan determinadas materias como lo es la Ley de Presupuesto que año a año se promulgan, la misma que es emitida con la finalidad de regular el presupuesto anual para cada año, debiendo las Entidades del Sector Público dar estricto cumplimiento a lo que en ellas se dispone.

Que, la Municipalidad Provincial de Cajamarca como Entidad Pública debe cumplir con lo estipulado en el Artículo 6° de la Ley N° 31638 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, que estipula 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". En ese sentido, teniendo en cuenta que la norma acotada prohíbe textualmente el incremento de remuneraciones, y considerando que la solicitud de la recurrente está referida a la homologación y este concepto está referido al incremento de remuneración, es decir a la modificación del sueldo, se debe 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 hasta la actualidad las Leyes Anuales de Presupuesto establecen; tal prohibición; en consecuencia, para el presente caso consideramos válido y justificado traer a colación dicha disposición normativa sin que ello implica vulneración alguna a los derechos de la recurrente.

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 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. Asimismo, se tiene que, en el literal e) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se recoge el principio de provisión presupuestaria, en mérito al cual todo acto relativo al sistema del servicio civil está supeditado a la disponibilidad presupuestal, el cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como a estar previamente autorizado y presupuestado.

Que bajo ese entender, en atención a los fundamentos fácticos y jurídicos descritos anteriormente, se deja claramente establecido que a la recurrente le corresponde la remuneración establecida en virtud a su proceso judicial, la misma que ha sido plasmada en la Cláusula Cuarta del contrato de trabajo suscrito con fecha 13 de agosto de 2019 por orden judicial, sin que eso signifique que se le está dando un trato diferente respecto de los trabajadores propuestos como homólogos, pues la remuneración de éstos es producto de los procesos judiciales que entablaron 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; consecuentemente, el Recurso Administrativo de Apelación contra la Resolución N° 745-2023-MPC-OGGRRHH, de fecha 27 de octubre de 2023, interpuesto por la Sra. MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA deviene en INFUNDADO, y se debe CONFIRMAR en todos sus extremos la resolución impugnada.

Que, mediante Informe N° 488-2023-OGAJ-MPC, el director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Abg. Víctor Alberto Huamán Rojas, suscribe en todos sus extremos el Informe Legal N° 052-2023-OGAJ-MPC/MCCP, emitido por la Abg. Cubas Pérez María Celinda, mediante el cual OPINA: Porque el Recurso Administrativo de Apelación interpuesto por la Sra. MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA contra la Resolución N° 745-2023- MPC-OGGRRHH, de fecha 27 de octubre de 2023, debe ser declarado INFUNDADO, ya que la resolución materia de impugnación ha sido emitida en concordancia con las normas y leyes vigentes del ordenamiento jurídico nacional, pues no existe fundamento

alguno y válido para revocarla; debiéndose CONFIRMAR la resolución impugnada en todos sus extremos.

Que, 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 Administrativo de Apelación interpuesto por la Sra. MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA contra la Resolución N° 745-2023-MPC-OGGRRHH, de 27 de octubre de 2023, en virtud de los fundamentos fácticos y jurídicos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR la Resolución N° 745-2023- MPC-OGGRRHH, de 27 de octubre de 2023, emitida por la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en todos sus extremos.

ARTICULO TERCERO: DAR POR AGOTADA LA VIA ADMINISTRATIVA, de conformidad con lo establecido en el Artículo 228° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR, a la Sra. MARÍA SANTA MACHUCA CABRERA, en el domicilio indicado en el escrito de su propósito, con las formalidades que establece la Ley.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA
Gerencia Municipal

Ing. Wilder Max Narro Martos
Gerente



Distribución:
Alcaldía.
Oficina General de Asesoría Jurídica.
Oficina General de Recursos Humanos.
Oficina de Tecnologías de la Información.
Interesado.
Archivo.

Av. Alameda de los Incas 9
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe