



Resolución Jefatural

N° 00153-2024-MINEDU/SG-OGRH

Lima, 26 de febrero de 2024

Visto, el Expediente N° MPD2024-EXT-0112291, el Informe N° 00238-2024-MINEDU/SG-OGRH-OGEPER; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante escrito s/n de fecha 05 de febrero de 2023, ingresado por Mesa de partes del MINEDU en la misma fecha, a través del Expediente N° MPD2024-EXT-0112291, el señor Ronald Zea Soto, interpone recurso impugnatorio de apelación contra el Oficio N° 00140-2024-MINEDU/SG-OGRH-OGEPER de fecha 12 de enero de 2024, con el cual la Oficina de Gestión de Personal comunicó al señor Ronald Zea Soto que su solicitud de homologación de remuneración a S/. 5,500.00 y el reintegro calculado desde el mes de octubre de 2016, no era atendible debido a que no se cuenta con marco normativo que permita homologar el monto de la remuneración de un contrato CAS;

Que, sobre el plazo de interposición del recurso de apelación, cabe señalar que de conformidad con el numeral 218.2 del artículo 218 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, (TUO de la LPAG) *“El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios...”*;

Que, según la Constancia de Notificación Electrónica N° 01942-2024-MINEDU, cargo de notificación del Oficio N° 00140-2024-MINEDU/SG-OGRH-OGEPER, se verifica que éste fue notificado al interesado en fecha 16 de enero de 2024, y el recurso de apelación contra dicho acto administrativo fue interpuesto ante esta entidad, el 05 de febrero del mismo año; en tal sentido, se advierte que el recurso impugnatorio fue presentado dentro del plazo de quince (15) días hábiles, previsto en el numeral 218.2 del artículo 218 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444;

Que, sobre la competencia para el conocimiento del presente recurso de apelación, cabe señalar que conforme al artículo 220 del TUO de la LPAG, *“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...”*;

EXPEDIENTE: MPD2024-EXT-0112291 CLAVE: 27E857

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7VDD_ConsultaDocumento.aspx



Que, así también, conforme al artículo 84 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, aprobado mediante Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, “La Oficina de Gestión de Personal es responsable de desarrollar e implementar los procesos de incorporación, administración de personal, desvinculación y administración de las compensaciones y pensiones del Ministerio. Depende de la Oficina General de Recursos Humanos”;

Que, por lo tanto, considerando que señor Ronald Zea Soto interpone recurso de apelación contra el Oficio N° 00140-2024-MINEDU/SG-OGRH-OGEPER de fecha 12 de enero de 2024, emitido por la Oficina de Gestión de Personal (OGEPER), corresponde a la Oficina General de Recursos Humanos (OGRH) pronunciarse sobre el recurso de apelación interpuesto;

Que, por otro lado, corresponde analizar el recurso administrativo de apelación interpuesto por el señor Ronald Zea Soto contra el Oficio N° 00140-2024-MINEDU/SG-OGRH-OGEPER de fecha 12 de enero de 2024, emitido por la Oficina de Gestión de Personal (OGEPER), mediante el cual señala, entre otros, lo siguiente: “... por NO estar de Acuerdo INTERPONGO RECURSO ADMINISTRATIVO DE APELACIÓN EN CONTRA DEL ACTO ADMINISTRATIVO CONTENIDO EN EL OFICIO N°00140-2024-MINEDU/SG-OGRH-OGEPER del 12/01/2024, que rechaza respecto de mi solicitud de NIVELACION DE MI REMUNERACION EQUIVALETE A LA REMUNERACION QUE PERCIBE UN SERVIDOR PUBLICO QUE LABORA EN COLEGIO MAYOR SECUNDARIO PRESIDENTE DEL PERU (...) de fecha 20 de diciembre 2023 para que el superior en grado declare su nulidad, ineficacia y la REVOQUE conforme a ley, y declare fundada la presente apelación y se ordene la NIVELACION DE MI REMUNERACION EQUIVALENTE A LA REMUNERACION QUE PERCIBEN LOS SERVIDORES PUBLICOS QUE LABORAN EN COLEGIO MAYOR SECUNDARIO PRESIDENTE DEL PERU, QUIENES CUMPLIENDO LAS MISMAS FUNCIONES Y EN SEMEJANTES CONDICIONES LABORALES PERCIBEN UNA MAYOR REMUNERACION y accesoriamente disponga el reintegro de remuneraciones e intereses legales a partir del 18 de octubre del 2016 hasta la actualidad) ...”;

Que, al respecto debemos tener en consideración los límites que el ordenamiento jurídico ha establecido sobre la modificación a los Contratos Administrativos de Servicios. En dicho sentido, el artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, establece lo siguiente: “**Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden unilateralmente modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato...** Salvo expresa disposición legal en contrario, la modificación del lugar no incluye la variación de la provincia ni de la entidad en la que se presta el servicio. La modificación del tiempo no incluye la variación del plazo del contrato.

La modificación del modo de la prestación de servicios, no incluye la variación de la función o cargo ni del monto de la retribución originalmente pactada.” La negrita y el subrayado es nuestro;

Que, según la normativa citada existen únicamente tres (3) elementos que pueden variarse sin que supongan la celebración de un nuevo contrato: i) el modo; ii) el lugar; y, iii) el tiempo de la prestación de servicios. Del mismo modo, se señala que **la modificación del modo de la prestación de servicios no incluye la variación del monto de la retribución, de esta manera, en un contrato administrativo de servicios**

EXPEDIENTE: MPD2024-EXT-0112291

CLAVE: 27E857

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7VDD_ConsultaDocumento.aspx



solo pueden ser modificados los aspectos **NO esenciales**, entendidos como aquellos que responden a la necesidad de una mejor organización del trabajo; y no aquellos aspectos trascendentales;

Que, asimismo el artículo 6 de la Ley N° 31 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, dispone lo siguiente: ***“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.”***La negrita y el subrayado es nuestro;

Que, sobre el supuesto trato discriminatorio referido a la diferencia remunerativa, el cual se apartaría del derecho a la igualdad en materia laboral amparado por el Convenio 111 de la Organización Internacional de Trabajo, cabe mencionar que según la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, toda diferencia remunerativa entre los trabajadores que ocupan un mismo cargo y las mismas funciones, no constituye una discriminación salarial por sí misma, 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. (STC 02974- 2010-AA, STC 02835-2010-AA);

Que, en esa línea, el numeral 5.1 del artículo 5 del Reglamento de la Ley N° 30709 - Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR establece que *“Todo empleador tiene la facultad de establecer sus políticas remunerativas, fijar los requisitos para la percepción de la remuneración o beneficios de cualquier otra índole y determinar sus montos, sin incurrir en discriminación directa o indirecta por motivo de sexo”*. Asimismo, en el numeral 6.1 del artículo 6 del mencionado reglamento, se establece que: *“Por excepción, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría pueden percibir remuneraciones diferentes, cuando dichas diferencias se encuentren justificadas en criterios objetivos tales como la antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros”*;

Que, en el caso de la contratación CAS, la remuneración constituye un elemento esencial que se encuentra detallado en los Términos de Referencia que forman parte integrante del contrato administrativo de servicios, al cual el servidor accedió voluntariamente cuando postuló y posteriormente suscribió su contrato. Al respecto, la normativa que regula el régimen laboral CAS no ha previsto una escala remunerativa ni la correspondencia de montos específicos para determinados puestos;

EXPEDIENTE: MPD2024-EXT-0112291

CLAVE: 27E857

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7VDD_ConsultaDocumento.aspx



Que, la compensación económica es fijada por la entidad considerando su necesidad de servicios y disponibilidad presupuestaria, estando únicamente limitada por los topes mínimo y máximo, constituidos por la Remuneración Mínima Vital y las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público, de conformidad con lo dispuesto por el literal a) del artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057, la Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del mencionado Decreto Legislativo y el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 038-2006;

Que, de lo anteriormente señalado, se desprende que el MINEDU tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución en un contrato CAS, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal, siendo que cada área usuaria determina el monto de la retribución, de acuerdo al perfil de cada puesto, así como a las funciones y responsabilidades asignadas;

Que, concordante con ello, la Autoridad Administrativa del Servicio Civil – SERVIR, mediante el Informe Técnico N° 000527-2022- SERVIR-GPGSC, el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, concluye lo siguiente: “3.1 La retribución de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS no puede ser menor a la remuneración mínima vital ni superior a las seis (6) Unidades de Ingreso del Sector Público. La entidad que contrata los servicios tiene discrecionalidad para fijar el monto de la retribución, pero dentro de los límites señalados y de acuerdo a su disponibilidad presupuestal... 3.2 No obstante, si bien no existe una escala remunerativa para los servidores contratados bajo el régimen CAS, corresponde a cada entidad establecer el monto de la remuneración respetando los límites señalados en función a criterios como grado de responsabilidad, experiencia y formación requerida para el puesto”;

Que, el respecto a su contenido y forma, el acto administrativo contenido en el Oficio N° 00140-2024- MINEDU/SG-OGRH-OGEPER guarda la formalidad establecida en ley, en correspondencia a los requisitos de validez y respeto al principio de legalidad, en consonancia con lo estipulado en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 04-2019-JUS;

Que, finalmente cabe mencionar que la administración pública se rige por el principio de legalidad, establecido en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, debiendo encausar su actuar solo cuando se encuentre habilitada por norma legal específica;

Que, en dicho sentido, considerando la normativa expuesta, se colige que lo alegado por el señor Ronald Zea Soto en su recurso de apelación, no desvirtúa lo señalado por la Oficina de Gestión de Personal (OGEPER) en el Oficio N° 00140-2024-MINEDU/SG-OGRH-OGEPER de fecha 12 de enero de 2024, por lo que dicho recurso deviene en infundado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación; el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y el Decreto Supremo N° 001-2015-MINEDU, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Educación;

EXPEDIENTE: MPD2024-EXT-0112291 CLAVE: 27E857

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7VDD_ConsultaDocumento.aspx



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **Ronald Zea Soto** contra el Oficio N° 00140-2024- MINEDU/SG-OGRH-OGEPER de fecha 12 de enero de 2024, emitido por la Oficina de Gestión de Personal (OGEPER), conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2.- Dar por agotada la vía administrativa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 3.- Disponer que la presente resolución se notifique al **Ronald Zea Soto** y a la Oficina de Gestión de Personal, conforme a ley.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Sistema de Información Jurídica de Educación – SIJE, ubicado en el Portal Institucional del Ministerio de Educación (<http://www.gob.pe/minedu>)

Regístrese y comuníquese.

EXPEDIENTE: MPD2024-EXT-0112291 CLAVE: 27E857

Esto es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Ministerio de Educación, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

https://esinad.minedu.gob.pe/e_sinadmed_7VDD_ConsultaDocumento.aspx

