



## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507 - 2024 - GM - MPT

Tacna, 20 DIC 2024

### VISTO:

El Recurso de Apelación de Registro N° 204536 de fecha 20SEP2024, presentado por la servidora doña **GLADYS JENNY MORALES SAAVEDRA**, contra la resolución ficta que en silencio administrativo, **deniega** la solicitud de: a) Homologación de la remuneración mensual de la suscrita –**servidora nombrada** del Reg. Laboral D. Leg. 276- por estar percibiendo un monto menor comparado con el nivel remunerativo al que perciben sus homólogos; y, b) Se disponga/efectíve en favor de la suscrita –afiliada al SITRAMUN TACNA- el pago de beneficios, bonificaciones, asignaciones, gratificaciones y otros conceptos similares, fijados/establecidos por convenios/pactos colectivos; los que fueron peticionados con el escrito de Registro N° 130966 (26JUN2024), **INFORME N° 101-2024-ESPII-GM/MPT**, de fecha 16 de octubre del 2024, del Especialista II de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Escrito de Registro N°253503-2024-TD-MPT, del 14 de Noviembre 2024, que solicita impulso y celeridad en el pronunciamiento al recurso de Registro N°204536, **INFORME N°954-2024-OGAJ-MPT**.

### CONSIDERANDO:

Que, conforme a la Constitución Política del Perú, y la reforma constitucional estipulada en el artículo 40°, la **ley regula el ingreso a la carrera administrativa** y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos, (...) artículo 194, establece que las Municipalidades Provinciales y Distritales son órganos de Gobierno Local, que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, que de acuerdo al T.P. de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972, la autonomía **radica** en ejercer actos de gobierno, administrativo y de administración, **con sujeción al ordenamiento jurídico. Según el artículo VIII.-** Aplicación de Leyes Generales y Políticas y Planes Nacionales, **los gobiernos locales están sujetos a las leyes** y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, **y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio.**

Que, la servidora **GLADYS JENNY MORALES SAAVEDRA**, con fecha 20SEP2024, presento el Recurso de Apelación Registro N°204536-2024-TD-MPT, **contra la resolución ficta ante el silencio administrativo, que deniega la solicitud** de: a) Homologación de la remuneración mensual de la suscrita –servidora nombrada del Reg. Laboral D. Leg. 276- por estar percibiendo un monto menor **comparado** con el nivel remunerativo al que perciben sus homólogos; y, b) Se **disponga/efectíve** en favor de la suscrita –afiliada al SITRAMUN TACNA- el pago de beneficios, bonificaciones, asignaciones, gratificaciones y otros conceptos similares, fijados/establecidos por convenios/pactos colectivos; los que fueron peticionados con el escrito de **Registro N° 130966 (26JUN2024), que en estado de** valoración jurídica a su contradicción presenta nuevo escrito de Registro N° 253503-2024-TD-MPT, con fecha 14 de noviembre del 2024, remitido a asesoría jurídica el 22 de noviembre 2024, integrado al principal, que ante su reparo complementario respecto al vencimiento del plazo para resolver, cabe aclarar que el órgano de asesoramiento jurídico competente para revisar, analizar y pronunciarse en segunda instancia administrativa, afronta alta carga procesal como órgano de administración interna -asesoramiento jurídico de alta dirección y soporte de la gestión integral de la institución y complejidad de casos asignados y fundamentalmente el respeto a la prelación de anteriores solicitudes de naturaleza laboral anteriores a la apelante, en el escrito complementario se reproducen parte de los argumentos del trato igualitario con homólogos, su derecho a ser protegida como adulta mayor y que en el 2025, alcanzara los 70 años de edad límite para cese en el servicio municipal como servidora nombrada según estipula el Decreto Legislativo N°276 y su Reglamento Decreto Supremo N005-90-PCM, expuesto ello sus argumentos de la contradicción textualmente son los **siguientes:**

1. **Que**, la suscrita antes laboró en la Municipalidad Provincial de Tacna, **como servidora nombrada** en el Régimen Laboral del D. Leg. N°276, percibiendo remuneración mensual y beneficios colectivos como **ST-B**, por ser afiliada al SITRAMUN TACNA-habiendo sido cesada irregularmente en los años '90, por la dictadura Fujimorista-por lo que a mérito de la **Ley N° 27803** y demás normativa conexas, ha sido **REINCORPORADA** en sus labores a la Municipalidad Provincial de Tacna, tal como se acredita con el Acta de Reincorporación Laboral Definitiva de fecha **03ENERO2024**.



# RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

## Nº 507-2024-GM-MPT

2. Que, con el escrito de Registro N° 130966 (26JUN2024), la suscrita **solicitó/peticionó**: a) **SE HOMOLOGUE LA REMUNERACION MENSUAL DE LA SUSCRITA-Servidora Nombres del Régimen Laboral del D. Leg. N° 276-por estar percibiendo un monto menor** comparado con el nivel remunerativo al **que perciben sus homólogos**; y, b) **se disponga/efectíve, en favor de la suscrita, el pago de beneficios, bonificaciones, asignaciones, gratificaciones y otros conceptos similares, fijados/establecidos por CONVENIOS/PACTOS COLECTIVOS, celebrados entre la Municipalidad Provincial de Tacna y el Sindicato de Trabajadores Municipales-MPT "SITRAMUN TACNA".** Al respecto, en tal oportunidad, se realizó amplia fundamentación fáctica- Jurídica ofreciendo y alcanzando los medios probatorios correspondientes. 3. Que, al estar **vencido en exceso el plazo de (30) treinta días hábiles**, para atender/resolver y dar respuesta a lo peticionado con el escrito de Registro N° 130966 (26JUN2024), se configuró el silencio administrativo negativo, por denegatoria ficta que desestima mi solicitud/petición.

4. Que, **AL NO HABERSE VALORADO LOS ARGUMENTOS FÁCTICO-JURÍDICOS** que ampliamente se expusieron y medios probatorios ofrecidos/alcanzados, y al **NO EXISTIR RESPUESTA A LO PETICIONADO** con el escrito de Registro N.º 130966 (26JUN2024), por parte del órgano administrativo de 1era. Instancia: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, es que con el presente, se interpone **RECURSO DE APELACIÓN**, contra la denegatoria ficta que desestima mi petición, **ratificando la argumentación de hecho y de derecho expuestos**, y los medios probatorios que se ofrecieron/alcanzaron con el **precitado** escrito, debiendo el órgano administrativo de 1era. Instancia: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, elevar el presente recurso al superior funcional- jerárquico: gerencia municipal, para que éste atienda/resuelva. 5. Que, sin embargo, se hace **necesario reiterar la argumentación/fundamentación** realizada con el escrito de Registro N° 130966 (26JUN2024), para los efectos que el órgano administrativo de 2da. Instancia: Gerencia Municipal, los aprecie/valore y estime declarando FUNDADO el presente Recurso de Apelación. Al respecto, se argumenta/fundamenta: 5.1. Como se desprende del contenido de la Boleta de Pago de Haberes N° 00673-2024 EMPLEADO NOMBRADO 276 JULIO - 2024, a la suscrita se le ha fijado un monto remunerativo mensual **DIMINUTO**. Al respecto véase:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA  
BOLETA DE PAGO PLANILLA DE HABERES N° 00673-2024 EMPLEADO NOMBRADO 276  
JULIO - 2024

Fecha de Emisión: 06/07/2024  
Usuario: 00000000

T. ADM.: 1- FUNDACIONAMIENTO    T. TRAB.: E- EMPLEADO    C. LABO.: 1- NOMBRADO D.L.276

CODIGO: 002021    D.N.I.: 00072580    INGRESO: 01/08/2018    R. PENSION: INTEGRAL

NOMBRE: MORALES SAMVEDRA GLADYS JENNY    CUSPP: 501770030568

CARGO: TÉCNICO ADMINISTRATIVO    CATEG.: ST-8 (TÉCNICO CATEG."B")

AREA / PROY.: 000005 - OFICINA GENERAL ATENCION AL CIUDADANO Y GESTION DOCUMENTARIA

Concepto	Fijas	Asistido	Desp. Médico	Lu. con Goce	Lu. sin Goce	Subsidio	Suspensión	Cotiza
3da.	3da.	3da.	3da.	3da.	3da.	3da.	3da.	3da.
PLANILLA N°:	00673-2024 68ª N.º 101							
INGRESOS			DESCUENTOS			APORTES DEL EMPLEADOR		
1009 Ref. y Mov.	130.00	A018 AportLAPP	125.00	8001 Salud	112.50			
1008 Basico	750.04	A017 Coti AFP	19.38					
011 Reunificada	250.27	D050 C. Stimun	10.00					
013 Transitoria	32.79	D052 C. Fossestim	5.00					
1181 N.º 0-2023-2024	50.00							
<b>INGRESO BRUTO</b>	<b>1,250.00</b>	<b>DESCUENTOS</b>	<b>158.38</b>	<b>APORTES</b>	<b>112.50</b>			
		<b>NETO A PAGAR</b>	<b>1,091.62</b>					

UN MIL NOVENTA SOLES CON 62/100

Firmado digitalmente por:  
MADERERA LUGO Juan  
Atributo: F4U2014779100 x48  
Activo: Sírv el actor del documento  
Fecha: 07/08/2024 14:10:10.0300

Documento firmado digitalmente:  
JUAN ALFREDO MADERERA LUGO  
OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

Esta es una copia autenticada imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Provincial de Tacna, aplicando lo dispuesto por el Art. 28 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:  
<https://www.munitacna.gob.pe/v/2024/9254/5/12> clave: 3PCFJ2

OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS  
Acceda a sus boletas a través del enlace:  
<http://e-plataforma.munitacna.gob.pe/boletas/migra/consulta-boletas>



El monto de la remuneración mensual fijado: S/. 1,250.00, es DIMINUTA, por ser casi equiparable con una Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente: S/ 1,150.00, habiéndose considerado como **FECHA DE INGRESO de la suscrita: 01 AGO2018.**

**5.2. SIN EMBARGO, AL HABER LABORADO LA SUSCRITA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA:**



# RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

## Nº 507-2024-GM-MPT

a) Antes, como **Servidora Nombrada del Régimen Laboral del D. Leg. Nº 276**; percibiendo remuneración mensual y Beneficios Colectivos como **ST-B**, por ser afiliada al SITRAMUN TACNA; hasta que la suscrita fue cesada irregularmente en los años '90, por la Dictadura Fujimorista, y;

b) Después, **REINCORPORADA definitivamente** al amparo de la **Ley Nº 27803** y demás normativa conexas con **ACTA DE REINCORPORACIÓN LABORAL DEFINITIVA de fecha 03ENERO2024**, como Servidora **Nombrada** del Régimen Laboral del D. Leg. Nº 276, con el Cargo/Categoría **ST-B**, y ser afiliada al "SITRAMUN TACNA"; es que, la remuneración mensual que le corresponde percibir a la suscrita debe/tiene que ser equivalente al que percibe un servidor/trabajador **homólogo**: Nombrado del Régimen Laboral del D. Leg. Nº 276, Cargo/Categoría: Servidor Técnico B (ST-B), **que deber ser: S/ 4 101.54.**

Al respecto, se referencia las **BOLETAS DE PAGO PLANILLA DE HABERES Nº 00234-2024 EMPLEADO NOMBRADO ABRIL - 2024**, de (02) dos Servidores Nombrados-Homólogos/similes-con Cargo/Categoría: Servidor Técnico B (ST-B):



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA  
BOLETA DE PAGO PLANILLA DE HABERES Nº 00234-2024 EMPLEADO NOMBRADO 276  
ABRIL - 2024

T. ADM.: 1 - FUNCIONAMIENTO T. TRAB.: E - EMPLEADO C. LABO.: 1 - NOMBRADO D.L.276  
 CODIGO: [REDACTED] D.N.I.: [REDACTED] INGRESO: [REDACTED] R. PENSION: ONP  
 NOMBRE: [REDACTED]  
 CARGO: [REDACTED] CATEG.: ST-B (TECNICO CATEG."B")  
 AREA / PROJ.: [REDACTED]

Computado	Faltas	Asistido	Desc. Médico	Lic. con Goce	Lic. sin Goce	Subsidios	Suspensión	Cafec
Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol. 1h. 35m.
PLANILLA Nº: [REDACTED]								
INGRESOS			DESCUENTOS			APORTES DEL EMPLEADOR		
1006 Ref. y Mov.		137.00	A018 S.N.P.ONP		533.20	E001 Essalud		369.14
1008 Básico		780.04	A019 Rent. STA		92.27			
1010 Familiar		102.50	D004 D. CAFAE		44.15			
1011 Reunificada		2,032.00	D049 CMAC-Tacna		1,337.41			
1013 Transitoria		888.10	D060 C. Sitramun		10.00			
1154 Cost. Vida 23		80.00	D062 C. Fossesimun		5.00			
1155 Bon. Mov. 23		40.00	D064 Des. Sitramun		80.00			
1161 N.C.C. 2023-2024		50.00						
INGRESO BRUTO		4,101.54	DESCUENTOS		2,082.03	APORTES		369.14
			NETO A PAGAR		2,019.51			

DOS MIL DIECINUEVE SOLES CON 51/100

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA  
BOLETA DE PAGO PLANILLA DE HABERES Nº 00234-2024 EMPLEADO NOMBRADO 276  
ABRIL - 2024

T. ADM.: 1 - FUNCIONAMIENTO T. TRAB.: E - EMPLEADO C. LABO.: 1 - NOMBRADO D.L.276  
 CODIGO: 002530 D.N.I.: 00475733 INGRESO: 01/01/2008 R. PENSION: ONP  
 NOMBRE: SANGA GUILLERMO GUIDO OCTAVIO  
 CARGO: [REDACTED] CATEG.: ST-B (TECNICO CATEG."B")  
 AREA / PROJ.: 040401 - SUB GERENCIA DE FISCALIZACIÓN CONTROL

Computado	Faltas	Asistido	Desc. Médico	Lic. con Goce	Lic. sin Goce	Subsidios	Suspensión	Cafec
Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol.	Sol. 1h. 35m.
PLANILLA Nº: 00234-2024 98th N. (ONP)								
INGRESOS			DESCUENTOS			APORTES DEL EMPLEADOR		
1006 Ref. y Mov.		130.80	A018 S.N.P.ONP		533.20	E001 Essalud		369.14
1008 Básico		780.04	A019 Rent. STA		92.27			
1010 Familiar		102.50	D004 D. CAFAE		44.15			
1011 Reunificada		2,032.00	D049 CMAC-Tacna		1,337.41			
1013 Transitoria		888.10	D060 C. Sitramun		10.00			
1154 Cost. Vida 23		80.00	D062 C. Fossesimun		5.00			
1155 Bon. Mov. 23		40.00	D064 Des. Sitramun		80.00			
1161 N.C.C. 2023-2024		50.00						
INGRESO BRUTO		4,101.54	DESCUENTOS		2,082.03	APORTES		369.14
			NETO A PAGAR		2,019.51			

DOS MIL DIECINUEVE SOLES CON 51/100



# RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

## Nº 507-2024-GM-MPT

En el caso del Servidor Nombrado: Guido Octavio Sanga Guillermo, éste fue reincorporado a mérito de la Ley Nº 27803 y demás normativa conexas, como es el caso de la suscrita.

5.3. Sin embargo, cabe DENUNCIAR la conducta discriminatoria contra la suscrita que viene cometiendo el órgano administrativo de 1ra. Instancia: Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, PORQUE A **QUIENES SE REINCORPORARON DESPUES: QUE LA SUSCRITA**, a mérito de la Ley Nº 27803, **ya les ha homologado y viene pagando los beneficios, bonificaciones, asignaciones, gratificaciones, y otros conceptos similares, fijados/establecidos por CONVENIOS/PACTOS COLECTIVOS**, celebrados entre la Municipalidad Provincial de Tacna y el Sindicato de Trabajadores Municipales-MPT "SITRAMUN TACNA".

Lo afirmado, SE PRUEBA con la **BOLETA DE PAGO PLANILLA DE HABERES Nº 00676-2024 EMPLEADO PERMANENTE D. L. 276 JULIO 2024** de la Servidora Trabajadora: **AMELIA ELEANA CHINO ROQUE**:

- Fecha de Ingreso: **16 AGOS2018**
- Categoría/Nivel: SA-B (Servidor Auxiliar-Categ. B).

Al respecto, la suscrita tiene como Fecha de Ingreso: **01AGO2024**, sin embargo A LA SERVIDORA/TRABAJADORA que tiene fecha de Ingreso posterior: **16AGO2024**, YA SE LE PAGA LOS BENEFICIOS, BONIFICACIONES, ASIGNACIONES, GRATIFICACIONES, Y OTROS CONCEPTOS SIMILARES, FIJADOS/ESTABLECIDOS POR CONVENIOS/PACTOS COLECTIVOS véase:



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA  
BOLETA DE PAGO PLANILLA DE HABERES Nº 00676-2024 EMPLEADO PERMANENTE D.L. 276  
JULIO - 2024

Fecha: 05/07/2024  
Usuario: dhuarino

T. ADML :	1 - FUNCIONAMIENTO	T. TRAB. :	E - EMPLEADO	C. LABO. :	L - PERMANENTE D.L.276
CODIGO :	013478	D.N.I. :	00403283	INGRESO :	16/08/2018
R. PENSION :	SIN REGIMEN				
NOMBRE :	CHINO ROQUE AMELIA ELEANA			CUSPP :	539310ACRNLIS
CARGO :	SECRETARIA II		CATEG. :	SA-B (AUXILIAR CATEG."B")	
AREA / PROY. :	030801 - OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS				

Computado	Faltas	Asistido	Desc. Médicos	Lic. con Goce	Lic. sin Goce	Subsidios	Suspensión	Cafete
Soles	Cts.	Soles	Cts.	Cts.	Cts.	Cts.	Cts.	Cts. 45m.

PLANILLA Nº : 00676-2024 98# P4 (GN)

INGRESOS		DESCUENTOS		APORTES DEL EMPLEADOR	
1006 Ref. y Mov.-	130.00	0004 D.CAFAS	9.13	E001 EsSalud	262.80
1055 C.V. Pacto 2009	300.00	D051 Coop. Santa Cat.	720.39		
1056 Inc. Pacto 2008	100.00	D060 C. Sitramun	10.00		
1068 Rem. Principal	782.00	D062 C. Fossesmun	5.00		
1105 C. V. Pacto 2012	200.00				
1106 Frontera	28.00				
1107 N. Pacto 2013	150.00				
1108 Responsabilidad	140.00				
1113 C. V. Pacto 2011	200.00				
1115 N. Pacto 2010	100.00				
1122 N.P. Pacto 2008	170.00				
1123 C.V. Pacto 2010	100.00				
1126 N. Pacto-2008	350.00				
1154 Cost. Vida 23	80.00				
1155 Bon. Mov. 23	40.00				
1161 N.C.C. 2023-2024	50.00				
<b>INGRESO BRUTO</b>	<b>2,920.00</b>	<b>DESCUENTOS</b>	<b>744.52</b>	<b>APORTES</b>	<b>262.80</b>
		<b>NETO A PAGAR</b>	<b>2,175.48</b>		

DOS MIL CIENTO SETENTA Y CINCO SOLES CON 48/100

5.4. Que, se reitera, a los servidores nombrados al amparo del Régimen Laboral del D. Leg. Nº 276, les corresponde la percepción/pago de los beneficios, bonificaciones, asignaciones, gratificaciones, y otros conceptos similares, fijados/establecidos por convenios/pactos colectivos, celebrados entre los Sindicatos de los Trabajadores (Empleados, Obreros) y la Municipalidad Provincial de Tacna.

En el caso concreto de la Suscrita, HABIENDO TENIDO LA CONDICIÓN DE AFILIADA-ANTES del cese irregular, y DESPUES de reincorporada-al Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tacna-"SITRAMUN

## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507-2024-GM-MPT

TACNA", LE CORRESPONDE PERCIBIR EL PAGO POR LOS CONCEPTOS/BENEFICIOS DERIVADOS DE LOS CONVENIOS/PACTOS COLECTIVOS, como ser:

CONCEPTO	Monto
Gratificación por Escolaridad	2,500.00
Gratificación por Vacaciones (Una remuneración total/bruta como ST-B, de un Servidor Nombrado <sup>5</sup> homólogo/símil)	4,101.54
Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pacto	450.00
Bonificación por Día del Trabajo	100.00
Canasta Familiar	300.00
Bonificación Especial por Detención de Cuota Familiar	1,000.00
Gratificación por Fiestas Patrias: (01) remuneración total/bruta como ST-B, de un Servidor Nombrado homólogo/símil)	4,101.54
Gratificación Día del Trabajador Municipal (1/2 remuneración total/bruta como ST-B, de un Servidor Nombrado homólogo/símil)	2,050.77
Aguinaldo por Navidad (Una remuneración total/bruta como ST-B, de un Servidor Nombrado homólogo/símil )	2,050.77
Vestuario de verano e invierno	1,500.00



6. Que, El PAGO POR CONCEPTO DE BENEFICIOS, BONIFICACIONES, ASIGNACIONES, GRATIFICACIONES, y otros similares, fijados/establecidos por convenios/pactos colectivos, señalados en el numeral precedente, **SE HAN OTORGADO A SERVIDORES REINCORPORADOS COMO NOMBRADOS - D. LEG. Nº 276- A MÉRITO DE LA LEY Nº 27803**, A QUIENES LA OFICINA GENERAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS, **REGULARIZÓ/NIVELÓ/HOMOLOGÓ** tales conceptos, inclusive, emitiéndose el acto resolutorio correspondiente, disponiéndose incorporar los mismos en sus remuneraciones mensuales, efectivizándose el pago correspondiente.

Al respecto, se tiene el caso de los servidores Nombrados-D. Leg. Nº 276- Reincorporados a mérito de la **Ley Nº 27803- A QUIENES SE LES RECONOCIÓ Y SE LES PAGA EN SU REMUNERACIÓN MENSUAL, LOS CONCEPTOS QUE LA SUSCRITA RECLAMA**, siendo los siguientes:

- Tomás Arturo Cahuana Conde
- Javier Llerena Lanchipa.
- Eduardo Peña Vela.
- Sonia Gabriela Mejía Saavedra.
- Guido Octavio Sanga Guillermo,
- Fernando Zambrano Araya.
- Elmora Gómez Menaut
- Walter Rodríguez Coaquira

Entre otros, incluidos los Reincorporados como Servidores Nombrados del régimen laboral del **D. Leg. Nº 728**, lo afirmado, **SE ENCUENTRA ACREDITADO Y CONSTA EN EL ACERVO DOCUMENTARIO EN EL ÁREA DE PLANILLAS Y ÁREA DE ESCALAFÓN** de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos-MPT.

7. Que, asimismo, lo señalado en el ítem 6 precedente, **que reconoció y efectivizó el pago por Conceptos Económicos provenientes de Convenios/Pactos Colectivos, POR SER SERVIDORES NOMBRADOS-D. LEG. Nº 276- REINCORPORADOS A MÉRITO DE LA LEY Nº 27803**, CONSTITUYEN PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS, conforme lo establece el artículo VI del D. S. Nº 004-2019-JUS, TUO de la Ley Nº 27444- Del Procedimiento Administrativo General, que dispone: "(...) ARTICULO VI.- PRECEDENTES ADMINISTRATIVOS



## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507-2024GM-MPT

1. Los actos administrativos que al resolver casos particulares interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación, constituirán precedentes administrativos de observancia obligatoria por la entidad, mientras dicha interpretación no sea modificada.

(..)" (El énfasis es nuestro)

Al respecto, debe entenderse por PRECEDENTE ADMINISTRATIVO, a aquella actuación pasada de la Administración, que de algún modo, condiciona sus actuaciones presentes exigiéndoles un contenido similar para casos similares. Asimismo, el **precedente administrativo** encuentra su justificación en el PRINCIPIO DE IGUALDAD de los Administrados o EQUIDAD EN EL TRATO, quienes deber ser tratados igualmente cuando se encuentren en supuestos semejantes; es decir, el PRECEDENTE ADMINISTRATIVO encuentra sustento constitucional en el PRINCIPIO DE IGUALDAD y NO DISCRIMINACIÓN.

8. Que, uno de los DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA, que la Constitución Política del Perú ampara, es el establecido en el inciso 2 del artículo 2º, al disponer que:

"(..)

Artículo 2º.- Derechos Fundamentales de la Persona

Toda persona tiene derecho: 2.- A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole. (...)" (El énfasis es nuestro) Es decir, LA IGUALDAD COMO DERECHO FUNDAMENTAL no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, SINO A SER TRATADO DE IGUAL MODO A QUIENES SE ENCUENTRAN EN UNA IDÉNTICA SITUACIÓN, ESTANDO PROSCRITA CUALQUIER FORMA DE DISCRIMINACION.

9. Que, EL NO PAGO EN TIEMPO Y MODO OPORTUNOS, DE LA REMUNERACIÓN COMPLETA QUE LE CORRESPONDE A LA SUSCRITA-COMO SERVIDORA NOMBRADA DEL REGIMEN LABORAL DEL D. LEG. N\* 276-ASI COMO EN NO PAGO DE LOS BENEFICIOS, BONIFICACIONES, ASIGNACIONES, GRATIFICACIONES, Y OTROS CONCEPTOS SIMILARES, FIJADOS/ESTABLECIDOS POR CONVENIOS/PACTOS COLECTIVOS, celebrados entre los Sindicatos de los Trabajadores (Empleados, Obreros) y la Municipalidad Provincial de Tacna: **CON RESPECTO A LOS DEMÁS TRABAJADORES MUNICIPALES (Empleados, Obreros), A QUIENES SI SE LES PAGO/PAGA TALES CONCEPTOS CONVENCIONALES, CONSTITUYE INEQUIDAD EN PERJUICIO DE LA ECONOMÍA FAMILIAR DE LA SUSCRITA, al vulnerar DERECHOS DEL TRABAJADOR**, establecidos en los artículos 23 y 24" de la Constitución Política del Perú, que disponen:

Artículo 23º.- El Estado y el Trabajo

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Artículo 24º.- Derechos del Trabajador

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

(.)" (El énfasis es nuestro)

10. Que, es INEXPLICABLE Y CARENTE DE LABOR DILIGENTE, POR PARTE DEL PERSONAL DEL AREA LEGAL DE LA OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS, IGNORANDO LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL QUE AMPARAN LOS DERECHOS RECONOCIDOS DE LOS SERVIDORES/TRABAJADORES, QUE INCLUSIVE, para su correcta implementación/ejecución, **TALES NORMATIVAS HAN SIDO MATERIA DE INTERPRETACIÓN A TRAVÉS DE PRONUNCIAMIENTOS DE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES A NIVEL CONSTITUCIONAL Y CASATORIA**, inclusive, por los PLENOS



# RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

## Nº 507-2024-GM-MPT

JURISDICCIONALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE LA REPÚBLICA, que al parecer al respecto, el VII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL de fecha 06AGO2019, con participación de los Jueces Supremos integrantes de la 1era. y 2da. Salas de Derecho Constitucional y Social Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de la República, estableció: "(..). 2. **ACUERDO:** En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la **existencia** de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponde otorgarse al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos tomando en cuenta los siguientes parámetros:

- En caso el trabajador **SIGA LABORANDO** para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar que convenios y/o laudos arbitrales le puedan corresponder.

- En caso el trabajador ya no continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja.

Asimismo, en aplicación el artículo 70 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el presente acuerdo también es aplicable a los laudos arbitrales económicos.

(..)" (El resaltado es nuestro)

En consonancia a lo expresado por el VIII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL de fecha 06AGO2019, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, que es el órgano **rector en materia de gestión de recursos humanos del Sector Público, al cual debe someterse la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos**, con el **INFORME TÉCNICO Nº 001730-2021-SERVIR-GPGSC** (27AGO2021), SOBRE LOS SERVIDORES/TRABAJADORES REINCORPORADOS JUDICIALMENTE, ha establecido:

"(...)

### III. Conclusiones

- 3.1 Los derechos colectivos de sindicación, negociación colectiva y huelga les corresponden a los servidores civiles contratados, nombrados o reincorporados judicialmente (por medida cautelar o sentencia), bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 y de la Ley del Servicio Civil.
- 3.2 En el caso de convenios colectivos suscritos en gobiernos locales antes de la entrada en vigencia de la LSC, los beneficios contenidos en estos también resultarían aplicables a aquellos que hubieran sido reincorporados por mandato judicial (ya sea por sentencia o medida cautelar).
- 3.3 En el caso de convenios colectivos que fueron suscritos bajo la vigencia de la LSC, corresponde al personal reincorporado judicialmente (sea por medida cautelar o sentencia) la aplicación de los beneficios contenidos en convenios colectivos (aun cuando no estén sindicalizados) cuando estos hubieran sido celebrados por sindicatos que afilien a la mayoría absoluta de los servidores de la entidad; o cuando siendo suscritos por un sindicato minoritario, el servidor se encuentre afiliado a este.

Es decir, se concluye que: los Beneficios Económicos y Otros Similares derivados de los Convenios/Pactos Colectivos, **UNA VEZ QUE EL TRABAJADOR/SERVIDOR SE REINCORPORA LABORALMENTE A LA ENTIDAD, POR MANDATO JUDICIAL** (Con Sentencia definitiva, o Medida Cautelar), LE CORRESPONDE PERCIBIR EL PAGO DE TALES BENEFICIOS SI O SI.

11. Que, el órgano administrativo competente: la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, al momento de resolver/atender la presente petición, ha de tener presente lo previsto en el Artículo IV del D. S. N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, que dispone:

"(...) 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo. 1.1 Principio de legalidad. - Las autoridades

## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507-2024-GM- MPT

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.

(.)". (El resaltado es nuestro)

Estando a la fundamentación fáctica-jurídica desarrollada, EL PRESENTE RECURSO DE APELACION **DEBERÁ SER ESTIMADA/ATENDIDA EN FAVOR DE LA SUSCRITA**, DECLARANDOLA FUNDADA dentro del plazo establecido en el artículo 153° del D. S. Nº 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, EMITIENDOSE EL ACTO RESOLUTIVO CORRESPONDIENTE.

Ofrece como medios probatorios:

- i) El mérito de los CONVENIOS COLECTIVOS celebrados/suscritos entre el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA-SITRAMUN y la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA, formalizados con la RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA Nº 1265-2007 (25SEP2007), la RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA Nº 1132-09 (29MAY2009), y la RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA Nº 703-2023-MPT de fecha 03NOV2023, que formalizó el ACTA DE CONVENCION COLECTIVA DEL PLIEGO PETITORIO 2024, QUE OBRAN en el acervo documentario de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos-MPT;
- ii) El mérito de los ACTOS RESOLUTIVOS QUE RECONOCIERON Y DISPUSIERON SE OTORQUE LA NIVELACION/HOMOLOGACION Y PAGO DE SUS REMUNERACIONES MENSUALES, INCORPORANDO LO CONCEPTOS ECONOMICOS DE LOS BENEFICIOS POR PACTOS/CONVENIOS COLECTIVOS, A TRABAJADORES/SERVIDORES REINCORPORADOS A MERITO DE LA LEY N° 27803, que se han señalado/mencionado en la presente petición, DOCUMENTACIÓN QUE OBRA en el Área de Escalafón de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos-MPT;
- iii) El mérito de las BOLETAS DE PAGO PLANILLA DE HABERES N° 00234-2024 EMPLEADO NOMBRADO ABRIL - 2024, de (02) dos Servidores Nombrados-Homólogos/similes-con Cargo/Categoría: **Servidor Técnico B (ST-B)**, SIENDO UNO DE ELLOS REINCORPORADO A MÉRITO DE LA LEY N° 27803 y demás normativa conexas, con Nivel/Categoría ST-B en el Régimen Laboral del D. Leg. N° 276, QUE ES HOMÓLOGO/SIMIL A LA SUSCRITA.
- iv) El mérito de la BOLETA DE PAGO PLANILLA DE HABERES N° 00676-2024 EMPLEADO PERMANENTE D. L. 276 JULIO 2024 de la Servidora Trabajadora: AMELIA ELEANA CHINO ROQUE: - Fecha de Ingreso: 16AGO2018 - Categoría/Nivel: SA-B (Servidor **AUXILIAR**-Categ. B).  
  
Demostrando que, LA SUSCRITA tiene como Fecha de Ingreso: 01AGO2024, sin embargo A LA SERVIDORA/TRABAJADORA: Amelia Eleana Chino Roque, que tiene Fecha de Ingreso posterior: **16AGO2024**, VA SE LE PAGA LOS BENEFICIOS, BONIFICACIONES, ASIGNACIONES, GRATIFICACIONES, Y OTROS CONCEPTOS SIMILARES, FIJADOS/ESTABLECIDOS POR CONVENIOS/PACTOS COLECTIVOS, INCURRIENDOSE EN **DISCRIMINACION** FLAGRANTE CONTRA LA SUSCRITA.
- v) El mérito de la BOLETA DE PAGO DE HABERES N° 00673-2024 EMPLEADO - NOMBRADO 276 JULIO - 2024, DEMOSTRANDO QUE A LA SUSCRITA SE LE HA FIJADO UN MONTO REMUNERATIVO MENSUAL DIMINUTO: S/. 1,250.00.
- vi) El mérito del ACTA DE REINCORPORACIÓN LABORAL DEFINITIVA de fecha 03ENERO2024, que en virtud de la Ley N° 27803 y demás normativa conexas, SE REINCORPORA a la Suscrita como Servidora Nombrada del Régimen Laboral del D. Leg. N° 276, con el Cargo/Categoría **ST-B**.

## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507 - 2024 GM- MPT

- vii) El mérito del reporte del módulo de consulta "Consulta tu Trámite-Estado de un Documento", del Portal Web Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna, demostrando que el ESCRITO DE REGISTRO Nº 130966 de fecha 26JUN2024 Y MEDIOS PROBATORIOS, ANEXOS, QUE ACOMPAÑA/ADJUNTA, se encuentra en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos.
- viii) El mérito de no haberse respondido la petición presentada con el ESCRITO DE REGISTRO Nº 130966, de fecha 26JUN2024, y estando vencido en exceso el plazo para que la OFICINA GENERAL DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS haya respondido, ésta DEBERÁ ELEVAR TAL ESCRITO y lo que contiene (Medios probatorios y anexos), Y EL PRESENTE RECURSO DE APELACIÓN a la GERENCIA MUNICIPAL, por ser este el ente administrativo competente, en segunda instancia, que resolverá tal recurso.

Siendo anexados a su escrito de **Recurso de Apelación** los siguientes: i) Copia del reporte del módulo de consulta "Consulta tu Trámite-Estado de un Documento", del Portal Web Institucional de la Municipalidad Provincial de Tacna demostrando que el ESCRITO DE REGISTRO Nº 130966 de fecha 26JUN2024 Y MEDIOS PROBATORIOS, ANEXOS, QUE ACOMPAÑA/ADJUNTA, se encuentra en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, ii) Copia de las BOLETAS DE PAGO PLANILLA DE HABERES Nº 00234-2024 EMPLEADO NOMBRADO ABRIL - 2024, de (02) dos Servidores Nombrados-Homólogos/similes-con Cargo/Categoría: Servidor Técnico B (ST-B), iii) Copia de la BOLETA DE PAGO PLANILLA DE HABERES Nº 00676-2024 EMPLEADO PERMANENTE D. L. 276 JULIO 2024 de la Servidora Trabajadora: AMELIA ELEANA CHINO ROQUE, iv) Copia de la BOLETA DE PAGO DE HABERES Nº 00673-2024 EMPLEADO NOMBRADO 276 MAYO - 2024, DE LA SUSCRITA, v) Copia del ACTA DE REINCORPORACIÓN LABORAL DEFINITIVA de fecha 03ENERO2024.

Por último, en su OTROSÍ señala: **Para efectos de DISCERNIR el concepto de homologar**, debe tenerse presente que se entiende poner en relación de igualdad dos cosas". Es decir, en la gestión de los Recursos Humanos del Sector Público, ha de entenderse por Homologación 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 menos comparada con el nivel remunerativo al que se equipara. NO ES INCREMENTO QUE DESNATURALIZA LA ESCALA DE REMUNERACIONES, ESTABLECIDA PARA LOS SERVIDORES DEL SECTOR PUBLICO Al respecto, estando la pretensión vinculada a percibir una remuneración equitativa, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia 00020-2012-PI/TC, ha precisado lo siguiente sobre la remuneración: "22. En síntesis, la "remuneración equitativa", a la que hace referencia el artículo 24 de la Constitución, implica que ésta no sea objeto de actos de **diferenciación** arbitrarios que, por ampararse en causas prohibidas, se consideren discriminatorios según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución."

Que, asimismo del expediente elevado corre el **Informe Nº 101-2024-ESP/II-GM/MPT**, de fecha 16 de octubre del 2024, el Especialista II de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en cuyo análisis menciona lo siguiente: Que, de conformidad con el numeral 8.1 del Art. 8º Medidas en materia de incorporación del personal del Sub Capítulo III Medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público de la Ley Nº 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público año fiscal 2024 respectivamente, **MANTIENE LA EXCEPCIÓN A LAS PROHIBICIONES** de ingreso de personal, en el respectivamente, mantiene la excepción a las prohibiciones de ingreso de personal, **en el literal k)** "El ingreso de personal por mandato de sentencias **judiciales en calidad de cosa juzgada**", en el numeral 8.2 estipula que para la aplicación de los casos de excepción dese el literal a), hasta el literal q) del numeral precedente, salvo para los establecidos en los literales h), i) y j), **es REQUISITO que a las PLAZAS o puestos a ocupar se encuentren APROBADOS en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro de Asignación de Personal Provisional (CAP-P) y en el cuadro de puestos de la Entidad (CPE), según corresponda. (...).** Sin embargo, en el presente caso, se observa que, se ha realizado el cambio del régimen laboral D. Leg. Nº 1057 al D. Leg. Nº 276, **SIN VALORAR LA EXISTENCIA** de plaza presupuestada en el CAP. Provisional aprobado con O.M. Nº 006-2016, vigente.



## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507-2024-GM-MPT

Es necesario recalcar de la misma manera en que existe un marco normativo especializado que regula el ingreso y permanencia de los servidores civiles en la administración pública, existe también un marco legal especializado que **regula el gasto público**, que determina el modo y forma en que se debe hacer.

En ese sentido, desde el año 2006, las leyes de Presupuesto estipulan limitaciones aplicables a las entidades públicas de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local), regulándose en el Art. 6° del Decreto de Urgencia N° 014-2019, que aprobó el Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2020 ha sido ratificado por el Art. 6° de la Ley 31084, Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el Ejercicio Fiscal 2021, ratificado el Art. 6° de la Ley 31365, Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2022, ratificado por el Art. 6 de la Ley 31638, Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2023 y sigue siendo ratificado por el Art. 6 de la Ley 31953, Ley que aprueba el Presupuesto del Sector Publico para el ejercicio Fiscal 2024, en el Sub Capitulo II Gasto en ingreso de personal **"PROHIBIR 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.

Cabe indicar, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos constituye pues, la autoridad técnico normativa de dicho sistema y, en tal sentido, sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de la normatividad relativa a dicho sistema **fijan una posición que debe ser considerada por las oficinas de recursos humanos de la entidad**, en su condición de integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. **En conclusión, los informes técnicos emitidos por SERVIR son de observancia obligatoria para todas las oficinas** de recursos humanos de las entidades de la administración pública.

En este sentido SERVIR en el Informe Técnico N°1391-2019-SERVIR/GPGSC, referido a la Homologación de remuneraciones ha señalado: (...) La Ley 30879, Ley del Presupuesto Público para el ejercicio fiscal 2019, estipula expresamente limitaciones presupuestales a toda entidad pública que prescriben todo incremento de remuneraciones, no siendo, por tanto, legalmente factible disponer nivelaciones remunerativas.

Que, de este modo, las leyes de presupuesto del sector público anuales, vienen regulando prohibiciones respecto al incremento de remuneraciones, salvo que, por norma legal expresa, se autorice el reajuste, nivelación o incremento y/o beneficio remunerativo o económico de toda índole. Por consiguiente, se encuentra impedida por mandato legal, de poder viabilizar cualquier modificación presupuestaria que signifique un incremento en la remuneración del trabajador.

Que, resulta conveniente mencionar que de conformidad al artículo 32° del "TUO de LGPA", establece que todos los procedimientos administrativos, por exigencia legal, deben iniciar los administrados ante las entidades para satisfacer o ejercer sus intereses o derechos, se clasifican en: i) procedimientos de aprobación automática; y, ii) procedimientos de evaluación previa por la entidad, de modo que en caso de faltar de pronunciamiento oportuno, está sujeto a silencio positivo o silencio negativo. Cada entidad señala estos procedimientos en su Texto Único de Procedimientos Administrativos - TUPA, siguiendo los criterios establecidos en el presente ordenamiento;



## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507 - 2024 GM- MPT

El numeral 199.3 del artículo 199º del TUO de la Ley N° 27444, establece que el silencio administrativo negativo permite al administrado interponer recursos administrativos o acciones judiciales, ya que se considera una denegatoria tácita de su solicitud. Además, el inciso 5 del mismo artículo señala que este silencio no inicia el cómputo de los plazos para impugnar, lo que significa que el administrado puede recurrir la denegatoria tácita en cualquier momento, sin estar sujeto a un plazo perentorio para su interposición.

En el presente caso, la servidora presentó un recurso de apelación con Registro N° 204536 el 20.09.2024, en respuesta al silencio administrativo negativo generado por la falta de respuesta a su solicitud registrada con N° 130966 del 26.06.2024. Conforme a lo dispuesto en la norma, dicho silencio no inicia el cómputo de plazos para la impugnación, por lo que la apelación es válida y oportuna. Esto asegura que la servidora no está obligada a cumplir con plazos estrictos al apelar, debido a que la denegatoria no fue expresa sino tácita, amparándose así en las garantías establecidas en la Ley N° 27444 para los administrados.

El artículo 220º del TUO de la Ley N° 27444, 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", conforme lo descrito, se debe de remitir el expediente administrativo a fojas 67, conteniendo todos los actuados para que la Oficina General de Asesoría Jurídica, quien ejerce competencia de segunda instancia administrativa, emita su pronunciamiento respecto al caso

Que, para efecto de evaluar, analizar y valorar los argumentos del Recurso de Apelación, resulta necesario remitirse a la Ley N° 27803 (29.07.02) Ley que implementa las recomendaciones derivadas de las comisiones creadas por las Leyes N° 27452 y N° 27586, encargadas de revisar los ceses colectivos efectuados en las Empresas del Estado sujetas a Procesos de Promoción de la Inversión Privada y en las entidades del Sector Público y Gobiernos Locales, Artículo 11.- De la **Reincorporación** o reubicación laboral en el Sector Público y Gobiernos Locales Reincorpórese **a sus puestos de trabajo** o reubíquese en cualquier otra entidad del Sector Público **y de los Gobiernos Locales**, según corresponda al origen de cada trabajador, **SUJETO A LA DISPONIBILIDAD DE PLAZAS PRESUPUESTADAS VACANTES DE CARÁCTER PERMANENTE CORRESPONDIENTES**, a los ex trabajadores de las entidades del Estado comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley, que fueron cesados irregularmente u obligados a renunciar compulsivamente según lo determinado por la Comisión Ejecutiva creada en el Artículo 5 de la presente Ley. **LAS PLAZAS PRESUPUESTADAS VACANTES A QUE SE REFIERE EL PÁRRAFO ANTERIOR, SON LAS QUE SE HUBIESEN GENERADO A PARTIR DE 2002, hasta la conclusión efectiva del programa extraordinario de acceso a beneficios.** entiéndese que los trabajadores del sector público deberán contar con programas previos de capacitación."

Que, el Artículo 12, de la reincorporación, estipula que para los efectos de lo regulado en los artículos 10 y 11 de la presente Ley, **DEBERÁ ENTENDERSE REINCORPORACIÓN COMO "UN NUEVO VÍNCULO LABORAL"**, generado ya sea mediante contratación bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada **O NOMBRAMIENTO dentro del Régimen Laboral del Servidor Público**, a partir de la vigencia de la presente Ley. Para efectos de la reincorporación o reubicación deberá respetarse el régimen laboral al cual pertenecía el ex trabajador al momento de su cese." De acuerdo a las Disposiciones Complementarias **PRIMERA**. - Exceptúese excepcionalmente a los Organismos del Sector Público y Gobiernos Locales de la República de las normas de **AUSTERIDAD** que se requieran para el cumplimiento de lo establecido por la presente Ley.

Que, en el proceso de análisis y valoración además del ordenamiento mencionado en el primer considerando señalar que la Ley de Presupuesto del sector público del ejercicio fiscal 2024 Ley N°31953, establece expresamente como **APLICAN LAS EXCEPCIONES** a las PROHIBICIONES DE INCORPORACION DE SERVIDORES EN EL REGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276, en el numeral 8.2. es **REQUISITO** que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), o en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), según corresponda, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo



## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507 - 2024 GM- MPT

Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, y que cuenten con la respectiva certificación del crédito presupuestario, en consecuencia ésta norma jurídica como es la Ley de Presupuesto del Sector Público norma jurídica que autoriza al Estado a **percibir** y **GASTAR** los recursos financieros necesarios para ejecutar las políticas públicas y la administración central, regional y **local**, debe ser debidamente gestionada por la administración municipal a efecto de cumplir con la respectiva asignación de plaza presupuestada a la servidora apelante, ya que como entidad pública se tiene la imperiosa responsabilidad de vincular la organización del potencial humano a través del instrumento señalado el CAP Provisional, siendo el vigente el **CAP-PROVISIONAL**, aprobado por la Ordenanza Municipal N°006-2016-MPT, del 28 de abril 2016, que fue sometido a la respectiva conformidad del ente rector SERVIR, en el que se contempló las sentencias en condición de cosa juzgada según la antigüedad desde resoluciones del 2014 al 01/02/2016, creando las plazas presupuestadas respectivas según su régimen laboral de acuerdo al Artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades N°27972, y dar cumplimiento a lo establecido en el numeral 8.2 de las LPSP.

Que, según el Informe Escalafonario N° 1482-2024-EFAL-OGGRH-GM-MPT, del 22 de julio 2024, la **apelante** ingreso el 01 de **agosto** del **2018**, según Acta de reincorporación provisional y Memorandum N°1059-2018-GGRH-MPT, de fecha 30 de julio 2018, a través del régimen especial CAS que NO requiere de plaza vacante, ya que para efectos del régimen del Decreto Legislativo N°276 régimen aplicable **por cuanto su condición es de nombrada** como dispone la Ley N°27803, y para su adecuado y correcto tratamiento remunerativo requiere de **PLAZA** en el CAPP, ya que su sentencia en condición de cosa juzgada, fue emitida en el presente ejercicio fiscal 2024, según Acta de Reincorporación definitiva del 3 de enero 2024, limitante que se dejó expresa constancia y como se menciona en el **MEMORANDUM** N°086-2024-OGGRH-MPT, del 22 de enero 2024, consignado como observación que mediante Resolución de Alcaldía N° 508-1992, se aprobó en vías de regularización el cambio de grupo ocupacional y categorización remunerativa técnico ST-B, que no corre adjunta, fue requerida integrándose directamente con lo queda acreditado el nivel o categoría remunerativa de ST-B como servidora de carrera.

Que, éste gobierno local como entidad pública se sujeta ordenamiento público, como la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público que establece los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una administración pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, **basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana**, desarrollo de valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas, Ley que regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga, y la parte orgánica y funcional de la gestión del empleo público. Para efectos de la presente Ley son entidades de la administración pública: (...) **5. Los Gobiernos Locales**, sus órganos y entidades. Que, de acuerdo al Artículo IV.- Principios, son principios que rigen el empleo público: 1. Principio de **LEGALIDAD**. - Los **derechos** y obligaciones **que generan el empleo público** se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.

El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala. Capítulo III **ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO** Artículo 5.- Acceso al empleo público, se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades, empero en el presente caso dicha etapa no aplica al haber cesado irregularmente en condición de servidora nombrada la cual se sujeta al régimen del Decreto Legislativo N°276, su reincorporación requiere sujetarse en lo pertinente al artículo 6, requisitos para la convocatoria del proceso de selección se requiere: a) **Existencia de un PUESTO de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal - CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal - PAP.** b) **Identificación del puesto de trabajo, debiendo tener presente, lo dispuesto en el Artículo 9, del Incumplimiento de las normas de acceso, la INOBSERVANCIA de las normas de ACCESO VULNERA el INTERÉS GENERAL e impide la existencia de una relación VÁLIDA. Es nulo de pleno derecho el acto administrativo que las contravenga, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas, civiles o penales de quien lo promueva, ordena o permita.**

## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

Nº 507 - 2024 - GM - MPT

Que, la entidad después del 28 de abril 2016, ha incorporado personal en cumplimiento a sentencias de REPOSICION o REINCORPORACION, en condición de cosa juzgada, empleados y obreros cuyos regímenes laborales son del Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°728 respectivamente, que ante la inmediatez de cumplimiento se reincorporó a través del régimen CAS que sólo requiere disponibilidad presupuestaria y financiera más NO se vinculada algún instrumento de gestión organizacional del recurso humano como es el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional): Documento de **gestión** de carácter temporal que contiene los **cargos definidos y aprobados** de la entidad, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su Reglamento de Organización y Funciones (ROF) o Manual de Operaciones (MOP), según corresponda, cuya finalidad es viabilizar la operación de las entidades públicas durante la etapa de tránsito al régimen previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y en tanto se reemplace junto con el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) por el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y constituyendo ésta una **EXCEPCIÓN A LAS MEDIDAS PROHIBITIVAS QUE CONTEMPLAN LAS LEYES DE PRESUPUESTO PARA EL SECTOR PUBLICO**, se ha procedido en observancia obligatoria de la Directiva N°006-2021-SERVIR-GDSRH, "ELABORACIÓN DEL MANUAL DE CLASIFICADOR DE CARGOS Y DEL CUADRO PARA ASIGNACIÓN DE PERSONAL PROVISIONAL", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 150-2021-SERVIR-PE, 16 de noviembre de 2021, que establece y precisa normas técnicas y procedimientos de observancia **obligatoria**, que las entidades públicas deben seguir para la administración de cargos y posiciones, con la finalidad que las entidades públicas cuenten con reglas que les permitan elaborar el Manual de Clasificador de Cargos (MCC) y el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y administrar los cargos y las posiciones consignadas en el documento de gestión de carácter temporal de recursos humanos, a la fecha.

Que, de acuerdo al numeral 6. De las disposiciones específicas, numeral 6.1. Elaboración y aprobación del Manual de Clasificador de Cargos 6.1.1. La propuesta de MCC de la entidad debe contener los cargos estructurales que la entidad requiere para que los órganos y unidades orgánicas cumplan con las funciones mínimas indispensables dispuestas en el ROF o el MOP, según corresponda, no siendo obligatorio el uso de todas las clasificaciones dispuestas en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que en el presente ejercicio fiscal el Manual de Clasificador de Cargos, MCC fue aprobado por Resolución de Gerencia Municipal N° 450-2024-GM-MPT el 4 de noviembre 2024.

Que, en cuanto al numeral 6.2. Elaboración del CAP Provisional 6.2.1. Supuestos para la elaboración del CAP Provisional: se contempla en el numeral 6.2.1.3. **Supuesto 3. Cumplimiento de sentencias judiciales**, las entidades públicas que deban cumplir con un mandato judicial emitido por la autoridad judicial competente, resolviendo la incorporación de un(a) servidor(a) bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, así como de las carreras especiales, pueden hacer uso de este supuesto, por lo que la entidad a través del órgano de administración interna de apoyo como es la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, se encuentra en proceso de elaboración de dicho documento que se sustenta en la documentación judicial validada por el órgano de defensa jurídica - Procuraduría Pública Municipal, que en el caso de la apelante ha sido considerada, concluida la elaboración se elevará mediante Oficio de la autoridad de la entidad en materia de recursos humanos dirigido a la Presidencia Ejecutiva (PE) de SERVIR, instancia rectora que **SUPERVISA** su debida elaboración, con su conformidad será sometida al Concejo de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972, artículo 9, de las atribuciones del Concejo, 32. Aprobar el cuadro de asignación de personal (...) por tanto una vez aprobado por **Ordenanza Municipal** y publicada para su puesta en **VIGENCIA** conforme al artículo 44 de la LOM, la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, deberá implementar los actos administración interna y administrativos correspondientes, según los pronunciamientos de los entes rectores SERVIR-MEF respectivamente y precedentes vinculantes que determinen el alcance de los beneficios por convenios colectivos que resulten pertinentes con sujeción al ordenamiento laboral aplicable en tal sentido se debe garantizar la validez de los actos administrativos y no puede inducirse a incurrir en vicios de nulidad, debiendo imperar el tecnicismo y sujeción a los lineamientos de organización y gestión del recurso humano al servicio del estado.

Que, en cuanto al derecho a ser homologada con su categoría STB, queda claro que deben cumplirse acciones previas con sujeción al ordenamiento jurídico público, sin perjuicio de ello analizada la boleta de pago del trabajador que ha sido ofrecida por la apelante, resulta que no es una situación con aquel, de discriminación sino de diferenciación que no implica por parte de esta instancia validar los extremos de tal percepción, por cuanto ello implicaría un análisis exhaustivo de supuestos y marco normativo aplicable en el tiempo como NOMBRADOS, que tiene incidencia en als



## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

### N° 5.0.7.-2.0.2.4-GM- MPT

bonificaciones personal(quinquenos) y familiar, pero como nuevo vínculo laboral por el efecto cancelatorio anterior, siendo el caso aclarar que el servidor invocado como homologo, fue reincorporado en el ejercicio fiscal 2009, a su nivel remunerativo ST-B como servidor nombrado como dispone la Ley N°27803, contaba y cuenta con plaza presupuestada en el CAPP-2010 aprobado por Ordenanza Municipal N° 006-2010, del 15 de abril 2010 y en el CNP aprobado con RA. N°2187-10, del 27 de diciembre 2010, al cual nos remitimos e integramos, también parte de ello han sido considerados en el CAP- Provisional 2016, otro ingresó en el 2017 y se le asigna la plaza 213, acciones y decisiones que se presumen se sujetaron al ordenamiento y como se reitera no son objeto de validación de esta instancia, menos aún en el caso de la servidora que SOLO contó con sentencia en condición de cosa juzgada posterior a la apelante 16/8/24, en el presente ejercicio fiscal 2024, a quien se le asigna remuneración mayor según la boleta de pagos que adjunta la apelante, situación que deberá ser objeto de revisión integral por las instancias competentes de la OGGRH-GM, y de corresponder el deslinde de responsabilidad de evidenciarse situaciones adversas contra el ordenamiento jurídico.

Que, el órgano de asesoramiento jurídico a través del Memorando N° 366-2023-OGAJ-MPT, del 9 de noviembre 2023, ID:216016, requirió verificar **TODOS** los casos de servidores que sin contar con plaza presupuestada al 2022, se les haya otorgado fácticamente cambios remunerativos no amparados en el ordenamiento legal e instrumentos de gestión de recursos humanos, por cuanto en el ejercicio 2023, la Oficina General de Asesoría Jurídica se practicó la revisión de Oficio casos denunciados por la jefatura de Gestión de Recursos Humanos, mediante el procedimiento de NULIDAD DE OFICIO de actos administrativos que sin PLAZAS PRESUPUESTADAS como dispone el numeral 8.2 de las LPSP, se les aprobó nivelación de derechos colectivos afectando el interés general y trasgrediendo el artículo 9 de la Ley Marco de acceso al empleo público y se dispuso la enmienda en observancia de la Ley de Presupuesto del Sector Público 2024, ante la responsabilidad de garantizar el cumplimiento del principio de legalidad y equilibrio y disciplina fiscal, por lo que este despacho considera necesario exigir los resultados de dicha recomendación.

Que, ante lo alegado, analizado y acreditado el supuesto de excepción que ampara a la apelante se acredita a partir del 3 de enero 2024, y que según la Ley de Presupuesto del Sector Público para el ejercicio fiscal 2024, Ley N°31953, art.8.1.8.2, para aplicar se requiere contar con PLAZA presupuestada, y como nuevo vínculo laboral, la que generará sus efectos a partir de la aprobación del proyecto del CAP-Provisional por la autoridad normativa –Concejo Municipal, instrumentos que está en proceso de elaboración de creación de plazas de **todos los casos con sentencias en condición de cosa juzgada** y que conforme a lo regulado requiere de la conformidad previa del ente rector SERVIR, en cuya propuesta ha sido considerada la apelante, y al ser éste un instrumento de organización y gestión del recurso humano institucional se contempla en la integridad de los casos de excepción.

Que, estando a lo revisado, analizado y valorado en el marco del ordenamiento jurídico nacional e institucional de acuerdo al Informe N°954- 2024-OGAJ-MPT, debe declararse IMPROCEDENTE el Recurso de Apelación, por cuanto la apelante para ejercitar los derechos inherentes a la carrera administrativa en condición de nombrada, su reincorporación aplicará con plaza presupuestada en el CAP-Provisional, a partir de la cual se deberá valorar los derechos colectivos aplicables pertinentes según el ordenamiento jurídico de la negociación colectiva estatal y pronunciamientos del ente rector SERVIR y precedentes vinculantes, asimismo conforme al Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que determina que el titular de la entidad en materia de recursos humanos en los gobiernos locales recae en el gerente municipal el que se constituye en el superior jerárquico de la OGGRH, con el visto de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, en uso de las atribuciones conferidas en el artículo 39 de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972,

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO 1.- Declarar, IMPROCEDENTE el RECURSO DE APELACION**, interpuesto por la servidora nombrada GLADYS JENNY MORALES SAAVEDRA contra la denegatoria ficta a la solicitud de HOMOLOGACION DE REMUNERACIONES, categoría remunerativa ST-B, cuyo nuevo vínculo laboral que requiere para su aplicación de la excepción a la Prohibición de incorporación o reincorporación de plaza presupuestada prevista en el CAP-Provisional, en cuya proceso de elaboración ha sido incluida su plaza pertinente que se sujetará al procedimiento normativo según la regulación rectora y Ley Orgánica de Municipalidades como se expone en la parte considerativa.



## RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL

### N° 507 - 2024-GM- MPT

**ARTÍCULO 2.- ENCARGAR**, a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, el impulso de oficio y celeridad de las acciones correspondientes para concluir con la elaboración del CAP-Provisional, a efecto de dar cumplimiento a la norma de excepción del Art.8.2 de la Ley de Presupuesto para el Sector Público 2024, según las disposiciones de la Directiva N°006-2021-SERVIR-GPSC y Art.9 de la LOM, notifíquese personalmente a la servidora.

**ARTÍCULO 3.- DISPONER**, que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, cumpla con verificar la situación jurídica de las remuneraciones asignadas aquellos servidores repuestos judiciales, que se incorporaron después de la aprobación del vigente CAP-Provisional, por Ordenanza Municipal N° 006-2016-MPT, y no habiéndose reportado el debido procedimiento de plazas vacantes, y asignación previo debido procedimiento técnico según relación del sistema administrativo de personal, aplicado el régimen laboral del Decreto Legislativo N°276 y Decreto Legislativo N°728, inobservando el artículo 8.2 de la LPSP, dando cuenta a este despacho en el plazo no mayor a 30 días calendario.

**ARTÍCULO 4.- ENCARGAR**, a la Oficina General de Atención Ciudadana y Gestión Documentaria proceda a la respectiva publicación.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.**



C.c.  
Alc.  
GM  
OGGRH  
OGPPyMI  
Apelante  
Archivo.  
JRMlgh.

  
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA  
-----  
MAG. JONATAN J. RÍOS MORALES  
GERENTE MUNICIPAL

