



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N°122-2024-GM-MDSS

San Sebastián, 18 de julio de 2024

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN

VISTO:

La Resolución Gerencial N°095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, del 21 de mayo del 2024 de la Gerencia de Recursos Humanos; el expediente N° CU 21744 de fecha 20 de junio del 2024, que contiene el recurso administrativo de apelación interpuesto por la administrada Vilma Rodríguez Ccopa; Informe Técnico Legal N°221-2024-NGP-GRRHH-MDSS-AL de fecha 02 de julio del 2024 de la Asesora Legal de la Gerencia de Recursos Humanos; Informe N°1364-2024-GRRHH-GM-MDSS/C de fecha 03 de julio del 2024 del Gerente de Recursos Humanos; Opinión Legal N°515-2024-GAL-MDSS/C/RDIV de fecha 09 de julio de 2024 del Gerente de Asuntos Legales; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo establecido por el Art. 194 de la Constitución Política del Perú, modificada por Leyes de Reforma Constitucional N° 27680, N° 28607 y N° 30305 y el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

ANTECEDENTES:

Que, mediante Resolución Gerencial N° 095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, de fecha 21 de mayo del 2024, resuelve DECLARAR IMPROCEDENTE la solicitud de la servidora, VILMA RODRIGUEZ CCOPA, en cuanto a la nivelación de pago de remuneración de acuerdo al presupuesto analítico de personal (PAP) en merito a lo dispuesto en los artículos PRIMERO y SEGUNDO de la parte resolutive en la Resolución de Alcaldía N° 40-2022-A-MDSS;

Que, mediante Formulario Único de Trámite (FUC) N° CU 34190, de fecha 20 de junio del 2024, en el expediente administrativo con CU 21744, la servidora VILMA RODRIGUEZ CCOPA presenta dentro del plazo, el recurso de apelación a la Resolución Gerencial N° 095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, señalando que no estaría tomando en consideración el P.A.P.;

Que, mediante Informe N° 1364-2024-GRRHH-GM-MDSS/C, de fecha 03 de julio del 2024, emitido por el Gerente de Recursos Humanos – MDSS, remite a Gerencia Municipal – MDSS el informe técnico legal N° 221-2024-NGP-GRRHH-MDSS-AL, precisando lo siguiente: PRIMERO: Se recomienda ELEVAR, el Recurso (...) a fin de REMITIR a la Gerencia de Asuntos Legales, para que conforme a sus atribuciones tenga a bien emitir Opinión Legal y continuar con el trámite correspondiente;

ANÁLISIS:

Que, en principio corresponde señalar que, conforme a lo establecido en el numeral 1.1 Principio de Legalidad del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, 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;

Que, de la misma manera, el numeral 217.2 del artículo 2017 y el artículo 218 del TUO de la Ley N° 27444, establecen que son impugnables, entre otros, los actos definitivos que ponen fin a la instancia, mediante los recursos de reconsideración, apelación o revisión; estableciéndose que el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios. Para el caso en particular, la apelación presentada el 22 de noviembre del 2023, se realizó dentro de los 15 días establecidos;

Que, por su parte el artículo 220° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General establece que el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico;

Que, mediante resolución de alcaldía N.° 567-2019-A-MDSS, de fecha 30 de diciembre del 2019 y según el Artículo Primero de la parte resolutive, se colige: "EN VIA DE REGULARIZACIÓN NOMBRAR en el REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 [...], en el numeral 7) A la servidora VILMA RODRIGUEZ CCOPA, Nivel SAC, Código 05665AP1, Clasificación SP-AP y cargo auxiliar de seguridad I-área de Serenazgo,

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



a su vez en el Artículo Segundo de la parte resolutive de colige: Disponer que la Sub Gerencia de Recursos Humanos planifique los tramites correspondiente, PRECISAR que la acción administrativa de nombramiento aludida en el artículo precedente no genera ningún incremento de remuneraciones [...];

Que, el Informe Técnico N° 731-2019-SERVIR/GPGSC elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil presenta el Lineamiento para el nombramiento del personal contratado por servicios personales en el sector público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Este lineamiento tiene como objetivo principal precisar los alcances de la Centésima Vigésima Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30879 y establecer los requisitos, condiciones, plazos y procedimientos que las entidades del sector público deben seguir para llevar a cabo los procesos de nombramiento del personal administrativo contratado por servicios personales bajo el régimen mencionado;

Que, en el análisis del presente caso, se constata la continuidad de vigencia de la Resolución de Alcaldía N° 40-2022-A-MDSS y de la Resolución de Alcaldía N° 567-2019-A-MDSS, al no haber sido declarado sin efecto o nulo por una autoridad competente, ya sea mediante un pronunciamiento jurisdiccional o administrativo. Es esencial destacar que, a pesar de su antigüedad, la mencionada resolución mantiene su plena eficacia jurídica debido a la ausencia de una resolución que la invalide formalmente;

Que, resulta relevante resaltar que la Resolución de Alcaldía N° 40-2022-A-MDSS, respecto a la petición colectiva de 19 trabajadores sujetos a los derechos y beneficios vigentes para los servidores comprendidos en el decreto legislativo N° 276 de la Municipalidad Distrital de San Sebastián contiene un mandato claro y preciso, que consiste en declarar infundada la solicitud de dejar sin efecto el artículo segundo de la Resolución de Alcaldía N° 567-2019-A-MDSS. Esta clara disposición refuerza la validez y ejecutoriedad de la resolución, al establecer de manera precisa las acciones a seguir respecto a la solicitud en cuestión. La falta de un pronunciamiento que invalide o anule la Resolución de Alcaldía N° 40-2022-A-MDSS implica que esta sigue siendo vinculante y aplicable en el ámbito correspondiente. Además, al contener un mandato específico y concreto, proporciona certeza jurídica tanto a las partes involucradas como a terceros interesados, contribuyendo así a la seguridad jurídica y al adecuado funcionamiento de la administración pública;

Que, en conclusión, la Resolución de Alcaldía en cuestión conserva su plena validez y eficacia, al no haber sido objeto de anulación o declaración de nulidad por una autoridad competente. Por lo tanto, debe considerarse como un acto administrativo firme y vinculante para todas las partes involucradas, hasta que sea modificada o dejada sin efecto mediante el procedimiento legal correspondiente;

Que, el fundamento a favor de los efectos de acto firme de la Resolución de Alcaldía N° 40-2022-A-MDSS se sustenta en el principio de seguridad jurídica y en el respeto al debido proceso administrativo, así como en el cumplimiento de los plazos establecidos por la normativa vigente. En primer lugar, es importante destacar que el principio de seguridad jurídica es fundamental en cualquier sistema legal, ya que garantiza la estabilidad y previsibilidad de las relaciones jurídicas entre los ciudadanos y la administración pública. En este sentido, cuando una resolución administrativa como la mencionada adquiere firmeza por no haber sido impugnada dentro de los plazos previstos, se consolida la certeza y estabilidad de dicha decisión, evitando así posibles incertidumbres y conflictos jurídicos futuros. Asimismo, el respeto al debido proceso administrativo implica que las partes involucradas en un procedimiento administrativo tienen derecho a un proceso justo y equitativo, con todas las garantías necesarias para la defensa de sus derechos e intereses. En el caso de la Resolución de Alcaldía N° 40-2022-A-MDSS, al no haber sido impugnada dentro del plazo establecido, se presume que se han agotado todas las instancias administrativas y que se han respetado los derechos de defensa y contradicción de los interesados. Por otro lado, el cumplimiento de los plazos establecidos por la normativa vigente es esencial para garantizar la eficacia y la legalidad de los actos administrativos. En este caso, al no haberse impugnado la resolución dentro del plazo de tres meses desde que se declaró el agotamiento de la vía administrativa, se cumple con el plazo legalmente establecido para ejercer el recurso contencioso administrativo, y por lo tanto, la resolución adquiere firmeza y efectos definitivos;

Que, de acuerdo con el artículo 212 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, una vez transcurridos los plazos establecidos para la interposición de recursos administrativos, el acto administrativo adquiere firmeza, lo que significa que ya no puede ser impugnado mediante las vías ordinarias de recurso administrativo o contencioso administrativo. En otras palabras, al expirar estos plazos, el acto administrativo se convierte en firme, lo que implica que los administrados ya no tienen la posibilidad de cuestionarlo o impugnarlo, quedando vinculados a sus disposiciones. Es importante entender que cuando un acto administrativo alcanza firmeza, se establece una situación jurídica definitiva y concluyente, donde los derechos y obligaciones derivados del mismo quedan consolidados y no pueden ser objeto de debate o modificación mediante recursos administrativos. En este sentido, los administrados deben cumplir con las disposiciones contenidas en el acto firme, sin posibilidad de plantear nuevas reclamaciones o solicitudes de revisión. Es crucial diferenciar el concepto de acto firme de otros términos relacionados, como el acto definitivo y el acto que causa estado. Mientras que el acto firme se refiere a la imposibilidad de impugnarlo después de vencer los plazos para interponer recursos, el acto definitivo

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



es aquel que resuelve una cuestión de fondo en el procedimiento administrativo, mientras que el acto que causa estado es aquel que, al haber agotado todas las instancias administrativas, puede ser objeto de recurso en la vía contencioso administrativa;

Que, en resumen, el concepto de acto firme implica la consolidación de las decisiones administrativas una vez vencidos los plazos para impugnarlas, lo que otorga seguridad jurídica y certeza a las relaciones entre la administración y los administrados;

Que, tenemos a bien considerar el artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley del Proceso Contencioso Administrativo establece que la demanda será interpuesta en el plazo de tres meses a contar desde el conocimiento o notificación de la actuación impugnada, lo que ocurra primero. Siendo así, la Resolución de Alcaldía N°40-2022-A-MDSS que agota la vía administrativa de fecha 26 de enero de 2022, no ha sido impugnada en el plazo establecido;



Que, en ese contexto, el Informe Técnico 000213-2022-Servir-GPGSC, emitido el 17 de febrero de 2023, hace referencia a la Ley N° 31365, también conocida como la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022. En particular, el informe destaca el artículo 06 de dicha ley, el cual establece que cualquier reajuste, nivelación o incremento remunerativo debe contar con la autorización expresa de una ley. En ausencia de esta autorización legal, cualquier decisión que implique un aumento salarial y que vulnere o afecte las disposiciones de la ley es considerada nula, sin perjuicio de las responsabilidades que puedan derivarse de dicha situación. Es esencial comprender el contexto y el alcance de esta disposición legal para entender su importancia y sus implicaciones. La Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 es una normativa fundamental que establece las pautas y limitaciones para el manejo de los recursos financieros del Estado durante dicho período fiscal. En este sentido, el artículo 06 de esta ley busca garantizar la adecuada gestión presupuestaria y la sostenibilidad fiscal al exigir que cualquier incremento salarial o ajuste remunerativo esté respaldado por una ley expresa. Esta disposición se fundamenta en principios de legalidad y transparencia en la administración de los recursos públicos. Al requerir una autorización expresa por ley para realizar aumentos salariales, se busca asegurar que dichas decisiones sean el resultado de un proceso democrático y transparente, donde se consideren adecuadamente las necesidades y prioridades del Estado. Además, al establecer que cualquier decisión contraria a esta disposición es nula, se refuerza la necesidad de respetar los límites legales y evitar arbitrariedades en la gestión de los recursos públicos. Esto protege los derechos de los trabajadores al mismo tiempo que salvaguarda la estabilidad financiera del Estado;



Que, en conclusión, el artículo 06 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022 establece un marco legal claro y preciso para la gestión de las remuneraciones en el sector público. Su cumplimiento es esencial para garantizar la legalidad, la transparencia y la sostenibilidad fiscal en la administración de los recursos del Estado;

Que, a mayor abundamiento, se sigue del Informe Técnico 272-2019-SERVIR GPGSC que hace referencia al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en relación con la nivelación de remuneraciones de los servidores públicos. Este decreto establece un sistema de remuneraciones único para los servidores que ingresan a este régimen, asegurando la equidad y la transparencia en la administración de los recursos públicos. En este sentido, el artículo 43 de dicho decreto establece las pautas fundamentales respecto a la estructura remunerativa de los funcionarios y servidores públicos, señalando lo siguiente:

- **Haber básico:** La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará compuesta por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. El haber básico se determina de acuerdo al cargo para los funcionarios y al nivel de carrera para los servidores. Es importante destacar que el haber básico es el mismo para cada cargo y nivel correspondiente, garantizando la igualdad de condiciones salariales dentro del mismo nivel jerárquico.
- **Bonificaciones:** Las bonificaciones comprenden la personal, la familiar y la diferencial. La bonificación personal se otorga en función de la antigüedad en el servicio, calculada por quinquenios. La bonificación familiar se asigna según las cargas familiares del servidor. Por último, la bonificación diferencial está limitada por un porcentaje establecido anualmente y de manera uniforme para todo el Sector Público, asegurando la equidad en el otorgamiento de este beneficio.
- **Beneficios:** Los beneficios están determinados por las leyes y el reglamento, y son uniformes para toda la Administración Pública. Estos beneficios incluyen distintas prestaciones y derechos establecidos legalmente, los cuales deben ser aplicados de manera uniforme en todas las entidades del Estado.

Que, en este contexto, es importante señalar que la nivelación de remuneraciones tiene como objetivo principal garantizar la equidad salarial y el reconocimiento de los derechos laborales de los servidores públicos. Por lo tanto, se comprobó que la solicitante recibe conforme a la boleta de pago adjuntada por la misma, un total de ingresos que ascienden a S/1,770.50 que lo conforma el haber básico (REM. BASICA S/. 850.00), las bonificaciones y los beneficios laborales establecidos por la legislación laboral (R.A. N°146-2011 por S/100.00, RA 548-11 por S/200, R.A. 026—A-2014 por S/. 200.00; R.A. 431-2015 por S/.150.00), entendiéndose que se

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



está cumpliendo con el marco normativo vigente en materia de remuneraciones en el sector público. Del análisis anterior se observa que, el artículo 43 del Decreto Legislativo N° 276 establece un sistema remunerativo integral y equitativo para los funcionarios y servidores públicos, garantizando la uniformidad y transparencia en el otorgamiento de remuneraciones, bonificaciones y beneficios. La aplicación de este marco normativo asegura el respeto a los derechos laborales y la justicia salarial en el ámbito del servicio público;

RESPECTO A LA REMUNERACIÓN BÁSICA:

Que, de acuerdo con la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el salario mínimo es «la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que estos hayan efectuado durante un determinado periodo, sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual»;

Que, la administración cumple cabalmente con la obligación de garantizar la Remuneración Mínima Vital (RMV) a favor de la servidora, asegurando así el respeto a sus derechos laborales fundamentales. Esta afirmación se fundamenta en diversas disposiciones legales y normativas que establecen los criterios y montos mínimos que deben percibir los trabajadores, tanto del sector público como del privado. En primer lugar, es importante destacar que el Decreto Supremo n.° 003-2022-TR, emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, establece que la RMV de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada se incrementará en S/ 95.00 soles a partir del 1 de mayo de 2022. Esto implica que la RMV, que anteriormente era de S/ 930.00, ahora asciende a S/ 1 025.00. Este aumento en la RMV, establecido por el gobierno a través de una norma de carácter supremo, garantiza que los trabajadores del sector privado reciban una remuneración mínima acorde con las necesidades básicas para su subsistencia y bienestar;

Que, en el ámbito de la administración pública, existen distintos regímenes laborales aplicables, entre ellos el régimen privado regulado por el Decreto Legislativo n.° 728, el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regido por el Decreto Legislativo n.° 1057, y el régimen del Decreto Legislativo n.° 276. En todos estos casos, la administración está obligada a cumplir con el pago de la RMV. Es importante resaltar que la RMV representa la cantidad mínima de dinero que un trabajador debe recibir por su jornada laboral completa, que generalmente consiste en 8 horas diarias o 48 horas semanales. Esta remuneración mínima es fundamental para garantizar condiciones de vida digna y justa para todos los trabajadores, independientemente del régimen laboral al que estén sujetos;

Que, de modo semejante, el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través del Informe n.° 1052-2022-EF/53.04, de fecha 10 de mayo de 2022, con relación a que, si corresponde el incremento de la RMV a servidores civiles sujetos a régimen laboral privado y a los trabajadores sujetos a contratación administrativa de servicios, concluye lo siguiente: «3.1. El artículo 6 de la Ley N° 31365, prohíbe en las entidades del sector público del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de los ingresos de los servidores públicos. No corresponde el incremento de la remuneración mínima vital regulada mediante Decreto Supremo N° 003-2022-TR para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que prestan servicio en el Estado, teniéndose en cuenta la medida restrictiva regulada en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el presente Año Fiscal. De conformidad con lo dispuesto por el artículo 7 del Reglamento modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, las entidades de la Administración Pública se encuentran impedidas de modificar el monto de la retribución contenida en un contrato administrativo de servicios vigente de los servidores públicos sujetos al régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057»;

Que, se puede inferir que, la posición del MEF es que no corresponde el incremento de la RMV para los servidores civiles sujetos a los regímenes laborales privado y CAS debido a la prohibición establecida en Ley n.° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022;

Que, en otros términos, resulta trascendente comenzar recordando que tanto la ley n.° 30372 como la ley n.° 30693, las cuales regulaban los aspectos presupuestales del Estado durante los años 2016 y 2018 respectivamente, incluían una prohibición de reajuste o incremento en los ingresos de los servidores públicos idénticas en su artículo 6. Este recordatorio reviste particular relevancia, ya que en esos mismos años (2016 y 2018), también se produjo un aumento en la Remuneración Mínima Vital (RMV), pasando de S/ 750.00 a S/ 850.00 mediante el Decreto Supremo n.° 005-2016-TR y de S/ 850.00 a S/ 930.00 mediante el Decreto Supremo n.° 004-2018-TR. Además, no se puede subestimar el hecho de que dichos incrementos fueron aplicados de manera adecuada a los servidores civiles sujetos a los regímenes laborales privado y CAS, que no excluye a los servidores públicos. Esta correlación entre las leyes mencionadas y los aumentos en la RMV demuestra una consistencia normativa a lo largo del tiempo, evidenciando una clara intención legislativa de mantener una política salarial estable y previsible. Asimismo, el hecho de que estos incrementos se aplicaran correctamente a los servidores civiles bajo diferentes regímenes laborales subraya la coherencia y equidad en la aplicación de las disposiciones legales. En suma, esta continuidad normativa y aplicación uniforme de los incrementos salariales refuerza la importancia y la validez de la prohibición establecida en el artículo 6 de las mencionadas leyes;

“San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales”



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



Que, es fundamental tener presente que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha emitido un pronunciamiento al respecto, plasmado en su Informe Técnico n.° 248-2019-SERVIR/GPGSC, el cual establece que «[...] la aplicación del incremento de la RMV dispuesto por Decreto Supremo N° 004-2018-TR procede solo a favor de aquellos trabajadores cuyo ingreso total mensual sea inferior a los Novecientos treinta y 00/100 Soles (S/ 930.00)». Siguiendo esta línea de análisis, nuestra primera conclusión es que el incremento de la RMV dispuesto mediante Decreto Supremo n.° 003-2022-TR sí resulta aplicable a los servidores civiles sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Además, es importante resaltar que este incremento también resulta aplicable a los servidores civiles sujetos al régimen laboral CAS. Este análisis se fundamenta en la interpretación coherente de las normativas pertinentes y en la jurisprudencia establecida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Asimismo, es crucial destacar que esta conclusión garantiza la equidad y la protección de los derechos laborales de todos los servidores civiles, independientemente del régimen al que estén sujetos. En consecuencia, la aplicación del incremento de la RMV a ambos regímenes laborales se ajusta a los principios de justicia, igualdad y progresividad en materia laboral, contribuyendo así a la promoción del bienestar y la dignidad de los trabajadores del sector público, que para el caso en particular se viene contemplando el artículo 24 de la Constitución Política del Estado, que reconoce el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, para él y su familia, como otros derechos vinculados al mismo;

RESPECTO A LA NIVELACIÓN DE REMUNERACIÓN:

Que, la solicitud de nivelación de remuneración presentada por la solicitante plantea un dilema legal complejo que requiere un análisis detallado e integral de las normativas aplicables y de los precedentes establecidos por las resoluciones emitidas anteriormente. En este sentido, se argumenta que la imposibilidad legal de ejecutar satisfactoriamente la petición de nivelación de remuneración se fundamenta en diversas consideraciones jurídicas, económicas y prácticas. En primer lugar, se debe destacar que existe un pronunciamiento de fondo sobre una petición colectiva previa presentada por 19 trabajadores, la cual fue **INFUNDADA**. Esta resolución, al haber sido emitida tras un análisis exhaustivo de los argumentos presentados, constituye un precedente importante que debe ser considerado al evaluar solicitudes similares o que de ella se deriven otros derechos. En este contexto, otorgar la nivelación de remuneración solicitada implicaría contradecir la decisión previamente tomada por la autoridad competente, lo cual generaría inseguridad jurídica y afectaría la coherencia en la aplicación de las normativas laborales, donde precisa que el nombramiento excepcional no generará ningún incremento de remuneraciones;

Que, además, se debe tener en cuenta que la nivelación de remuneración podría implicar el uso de recursos públicos adicionales, lo cual debe ser evaluado con precaución para garantizar el adecuado manejo de los fondos estatales ya establecidos. Por otro lado, se debe resaltar que la ausencia de una ley expresa que regule la nivelación de remuneración constituye un obstáculo legal importante para la ejecución de la petición presentada. Si bien existen disposiciones legales y reglamentarias que establecen pautas generales sobre las remuneraciones en el sector público, la falta de una normativa específica que aborde la nivelación de remuneraciones dificulta su aplicación en casos individuales como el presente;

Que, finalmente, se debe destacar que otorgar la nivelación de remuneración solicitada contraviene lo resuelto por la Resolución de Alcaldía N°567-2019-A-MDSS, la cual precisa que el nombramiento excepcional no generará ningún incremento. Esta disposición, al establecer claramente las condiciones y limitaciones del nombramiento excepcional, debe ser respetada y aplicada de manera coherente en todos los casos relacionados con la contratación y remuneración del personal administrativo. Ello autoriza en concluir, la imposibilidad legal de ejecutar satisfactoriamente la petición de nivelación de remuneración se fundamenta en la existencia de pronunciamientos previos, la potencial afectación de recursos públicos, la falta de una ley expresa que regule la nivelación de remuneraciones y la contradicción con disposiciones normativas vigentes;

Que, la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones abarca una amplia gama de conceptos salariales, incluyendo bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y cualquier otro concepto de naturaleza similar. Esta amplia prohibición busca evitar cualquier intento de modificar las remuneraciones de los trabajadores del sector público sin el respaldo legal adecuado, garantizando así la estabilidad y equidad en el sistema de remuneraciones del Estado;

Que, en este contexto, es fundamental respetar y acatar las disposiciones legales vigentes que regulan las remuneraciones en el sector público, evitando cualquier acción que pueda contravenir las normativas establecidas. Esto incluye la prohibición expresa de realizar reajustes o incrementos de remuneraciones sin la autorización correspondiente por ley, así como el respeto a los principios de legalidad y seguridad jurídica en la administración pública;

RESPECTO A LA COSA JUZGADA ADMINISTRATIVA:

“San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales”



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



Que, el principio de cosa juzgada administrativa, consagrado en la legislación peruana, establece que las resoluciones emitidas por la administración pública en el ejercicio de sus funciones tienen carácter definitivo y vinculante, una vez que han sido impugnadas y agotadas todas las instancias administrativas pertinentes. En este sentido, cuando una resolución administrativa ha sido objeto de impugnación y no ha sido revocada ni modificada en vía administrativa o judicial, adquiere firmeza y produce efectos de cosa juzgada, lo que significa que no puede ser cuestionada nuevamente por los mismos motivos;

Que, en el presente caso, la resolución de Alcaldía N°567-2019-A-MDSS, que precisa que la acción administrativa de nombramiento no genera ningún incremento de remuneraciones, constituye un acto administrativo que no ha sido objeto de un procedimiento de impugnación y que ha adquirido firmeza al no haber sido recurrido en tiempo y forma ante la instancia contenciosa administrativa correspondiente. Esto implica que dicha resolución ha sido legalmente validada y no puede ser cuestionada nuevamente por los mismos motivos que fueron objeto de controversia en el procedimiento administrativo previo. En este contexto, la solicitud de dejar sin efecto el artículo segundo de la mencionada resolución de alcaldía constituye un intento de revisar un asunto que ya ha sido decidido de manera definitiva en la vía administrativa. La pretensión de modificar una disposición firme y consentida atenta contra los principios de seguridad jurídica y estabilidad de los actos administrativos, ya que busca alterar una situación que ha sido legalmente establecida y que ha generado derechos y obligaciones para las partes involucradas;

Que, es importante destacar que la resolución de alcaldía en cuestión no contraviene ninguna disposición legal vigente, sino que se ajusta a lo establecido en el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley mediante la cual se procedió a dar el nombramiento. Esta concordancia entre la resolución impugnada y la normativa aplicable refuerza su validez y legitimidad, y refleja la coherencia del acto administrativo con el marco normativo vigente;

RESPECTO A LOS ACTOS ORIGINARIOS Y CONFIRMATORIOS:

Que, la categorización de los actos administrativos en originarios y confirmatorios es una herramienta conceptual que, si bien no altera la naturaleza esencial de los actos administrativos, permite diferenciarlos en función de su relación con otros actos previos dentro de un mismo procedimiento administrativo u originado del mismo procedimiento. Los actos originarios, en términos formales, son todos aquellos dictados por la autoridad administrativa, ya que surgen directamente de la voluntad de la misma y no requieren de una previa resolución para su emisión. Esta categoría, aunque meramente formal, resulta útil para contrastar con los actos confirmatorios;

Que, los actos confirmatorios, por su parte, son aquellos que reiteran el contenido de otro acto administrativo anterior, ya sea emitido en el mismo procedimiento o en uno anterior, y suelen denegar pretensiones a los administrados. Esta reiteración puede darse por diversos motivos, como la ratificación de una resolución previa, la denegación de un recurso de reconsideración o la confirmación de una decisión administrativa ya emitida. La utilidad de esta categorización radica en establecer la inimpugnabilidad de los actos confirmatorios, dado que representan simplemente la reiteración de una decisión previamente tomada de manera válida por la autoridad competente;

Que, en el contexto específico de un procedimiento administrativo, la distinción entre actos originarios y confirmatorios cobra relevancia para garantizar la firmeza de las decisiones administrativas y evitar la dilación indebida de los procesos. Sin esta distinción, existiría el riesgo de eludir la firmeza del acto administrativo impugnando el acto que lo confirma, o presentando repetidamente la misma petición inicial para renovar sucesivamente un procedimiento administrativo sobre el mismo tema. De esta manera, la clasificación de los actos confirmatorios y originarios garantiza la estabilidad y la seguridad jurídica en la actuación de la administración pública, evitando la manipulación indebida de los procedimientos administrativos por parte de los administrados;

RESPECTO A LA VIA JURISDICCIONAL:

Que, la municipalidad, al encontrarse con impedimentos legales o materiales respecto a la solicitud de la servidora en relación con la nivelación de remuneración, no obstaculiza el derecho de esta última a recurrir a la vía jurisdiccional para buscar una solución a su pretensión. En primer lugar, es importante reconocer que el acceso a la justicia es un derecho fundamental consagrado en diversas normativas tanto a nivel nacional como internacional. Esto implica que cualquier persona tiene la facultad de acudir a los órganos jurisdiccionales para hacer valer sus derechos y obtener una respuesta adecuada y justa a sus reclamos;

RESPECTO AL NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL:

Que, el proceso de nombramiento excepcional a la servidora no puede considerarse como un concurso público para el cargo que ocupa la solicitante debido a diversas razones que evidencian la naturaleza particular de este tipo de nombramientos y su diferencia con los concursos públicos tradicionales. En primer lugar, es importante

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



destacar que los procesos de nombramiento excepcional se caracterizan por ser mecanismos excepcionales previstos en la normativa laboral y administrativa para situaciones específicas y particulares. Estos procesos no siguen necesariamente los mismos procedimientos y requisitos que un concurso público regular, ya que su finalidad y alcance son diferentes. En el caso de la servidora en cuestión, es relevante señalar que su ingreso a la carrera pública se produjo a través de un proceso de nombramiento excepcional, lo que implica que su situación laboral inicial ya estaba establecida antes de su ingreso formal a la entidad pública. En este sentido, la servidora no participó en un concurso público para acceder al cargo que ocupa, sino que fue nombrada excepcionalmente en base a criterios y condiciones específicas establecidas por la normativa vigente. Además, es importante tener en cuenta que el nombramiento excepcional no implica necesariamente una modificación en el nivel, clasificación, cargo o monto remunerativo de la servidora. En muchos casos, este tipo de nombramientos se realizan manteniendo las condiciones contractuales iniciales del trabajador, con el objetivo de regularizar su situación laboral y garantizar su estabilidad en el empleo público. Por lo tanto, considerar el proceso de nombramiento excepcional como un concurso público para el cargo ocupado por la solicitante implicaría una interpretación errónea de la naturaleza y finalidad de estos procesos, así como una aplicación inadecuada de la normativa correspondiente. En lugar de nivelar la remuneración de la servidora, lo adecuado sería respetar las condiciones contractuales establecidas en su nombramiento excepcional, garantizando así la seguridad jurídica y laboral de la trabajadora;



RESPECTO A LA DIFERENTE INTERPRETACION DE PRUEBAS:

Que, el Artículo IV del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en su Numeral 1.1. "Principio de legalidad" señala "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". Por tanto es facultad el atender solicitudes relacionadas al caso en concreto, cuyo concepto se encuentra debidamente definido en el TÍTULO I, de dicho cuerpo normativo, "Régimen Jurídico de los Actos Administrativos" CAPÍTULO I De los Actos Administrativos Artículo 1° Concepto de acto administrativo 1.1 el cual señala textualmente: "(...)" Son actos administrativos: las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta";

Que, la nivelación de remuneración implica un reajuste del presupuesto público, ya que los fondos de la municipalidad se ven limitados por las recientes reformas presupuestarias. Estas reformas han establecido restricciones y controles más estrictos sobre el gasto público, lo que afecta significativamente la capacidad financiera de las entidades públicas, incluyendo a la municipalidad en cuestión. En este sentido, cualquier ajuste o nivelación de remuneración que implique un aumento en los ingresos de los trabajadores municipales demandará recursos adicionales del tesoro público;

Que, respecto a las pruebas contenidas en el expediente administrativo, se debe precisar que el procedimiento tiene la naturaleza contenciosa, debido a que la solicitante de dicha petición está reclamando el reconocimiento de un derecho laboral referente a la nivelación de remuneración y que a causa de dicha petición se deba iniciar una contienda con la municipalidad, como consecuencia ser resuelta por la autoridad judicial. En ese sentido, el acto de nivelación, reajuste o incremento a la remuneración antes indicada, constituye una verificación técnica presupuestaria con el objeto de determinar una correspondencia entre la capacidad económica del tesoro público, y la capacidad de gasto para determinadas funciones o actos administrativos de la municipalidad. Asimismo, la calificación de IMPROCEDENCIA de la solicitud de nivelación de remuneración que se realizan en mérito del análisis de la resolución de alcaldía N.° 567-2019-A-MDSS y la resolución de alcaldía N.° 40-2022-A-MDSS, que confirma lo resuelto en la resolución precedente, están referidos a que ya se realizó un análisis del fondo del asunto, y el derecho a la pluralidad de instancia que el peticionante ostenta, puesto que, en nuestro ordenamiento jurídico, dicha competencia para satisfacer eficazmente su pretensión le corresponde al poder judicial. Por tanto, mediante el acto administrativo de nivelación de remuneración implica el reajuste presupuestario, y la demanda de recursos del tesoro público, que si bien la entidad pública le reconoce su derecho a la remuneración conforme al PAP, existe un precedente expreso que su nombramiento no genera incremento en su remuneración. En suma, existiendo instancias competentes para resolver la controversia y otras vías más satisfactorias, el ordenamiento jurídico permite que la titular interesada pueda satisfacer su pretensión a interés de parte, sin exigencia de pronunciarse sobre el fondo del asunto controvertido;

Que, en consecuencia, al haberse determinado indubitadamente el fondo del asunto en las resoluciones en referencia, no procede pronunciarse nuevamente del fondo del asunto si existe acto administrativo firme, y al poder determinarse que si afectaría al tesoro público la procedencia del procedimiento de nivelación de remuneración pese a que se requiere autorización por ley expresa para habilitar a la solicitante, y que se haya precisado que el nombramiento no generará incremento en la remuneración, del procedimiento de nivelación se advierte que además de los impedimentos legales, y materiales a la entidad pública, existen imposibilidad jurídica de contravenir lo resuelto en las resoluciones precedentes a la petición de nivelación de remuneración, además de los efectos jurídicos que la ejecutoriedad de las mismas involucran;

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



RESPECTO A LA CUESTIÓN DE PURO DERECHO:

Que, la divergencia entre la narrativa de la apelación y la situación verificada durante el procedimiento de nivelación de remuneración no solo plantea interrogantes sobre la inexistencia de ley expresa en la legislación laboral, sino que también socava la normativa presupuestaria y validez de la interpretación presentada en la apelación. En consecuencia, se hace evidente que cualquier conclusión basada únicamente en la versión presentada en la apelación estaría incompleta y potencialmente distorsionada;

Que, la importancia de reconocer esta discrepancia radica en la necesidad de asegurar que cualquier decisión tomada se base en la realidad fáctica y no en representaciones que no se alinean con la verdad constatada. La transparencia y la coherencia son fundamentales en este proceso, y resaltar estas discrepancias es esencial para garantizar una evaluación justa y precisa de la situación en cuestión;

RESPECTO DE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS Y DE ADMINISTRACIÓN:

Que, la continuidad y vigencia de los efectos de la Resolución de Alcaldía N°567_2019-A-MDSS hasta la emisión de la Resolución de Alcaldía N°40-2022-A-MDSS, así como los efectos de notificación de la misma, hasta la emisión de la resolución Gerencial N°095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, se fundamenta en diversos principios y normativas administrativas que garantizan la estabilidad y la seguridad jurídica en el ámbito municipal;

Que, en primer lugar, el principio de firmeza de los actos administrativos establece que una vez agotados los plazos para impugnar un acto administrativo y no haber sido este impugnado, adquiere firmeza y autoridad de cosa juzgada administrativa. En este sentido, la Resolución de Alcaldía N°567-2019-A-MDSS, al no haber sido cuestionada dentro de los plazos establecidos, goza de firmeza y continúa produciendo efectos legales hasta la emisión de actos posteriores que la modifiquen o la deriven;

Que, por otro lado, la Resolución de Alcaldía N°40-2022-A-MDSS, al confirmar y mantener los efectos de la Resolución N°567-2019-A-MDSS, consolida la autoridad de esta última y la convierte en un acto administrativo firme y vinculante para todas las partes involucradas. Asimismo, los efectos de notificación de la Resolución N°40-2022-A-MDSS se mantienen vigentes hasta la emisión de la Resolución Gerencial N°083-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, la cual declara improcedente la solicitud de la servidora sobre la nivelación de pago de remuneraciones de acuerdo al PAP;

Que es importante destacar que la contestación que declarará INFUNDADA la apelación de la Resolución Gerencial N°095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, agotará la vía administrativa, confirmando la decisión adoptada en la Resolución Gerencial N°095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, que tiene en consideración la parte resolutive de la Resolución de Alcaldía N° 40-2022-A-MDSS y ratifica los efectos de esta última. Esto significa que los efectos de la Resolución N°567-2019-A-MDSS se mantienen inalterados hasta la fecha de notificación de la Resolución N°40-2022-A-MDSS, consecuentemente efectos que perduran hasta la emisión de la Resolución Gerencial N°095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C;

Que, en conclusión, la continuidad y vigencia de los efectos de la Resolución de Alcaldía N°567_2019-A-MDSS, la Resolución de Alcaldía N°40-2022-A-MDSS y la Resolución Gerencial N°095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, se sustentan en los principios de firmeza de los actos administrativos, la cosa juzgada administrativa y el agotamiento de la vía administrativa. Asimismo, se recomienda dejar a salvo el derecho del servidor a recurrir a la vía contenciosa administrativa en caso de considerar injusta la confirmación de la improcedencia de su solicitud;

Que, en ese sentido, se tiene que la servidora no ha desvirtuado tal situación de nivelación, reajuste o incremento de remuneración a servidores del sector público y falta de ley expresa que obligue a la entidad pública a realizar nivelación, reajuste o incremento de ingresos a servidores públicos, por lo que no es factible declarar FUNDADA el recurso hasta que la administrada en mención resuelva dichas circunstancias laborales en la vía jurisdiccional competente para satisfacer su pretensión;

Que, mediante **Opinión Legal N°515-2024-GAL/MDSS** de fecha 09 de julio de 2024, el Gerente de Asuntos Legales, Abog. Rubén Darío Ichillumpa Vargas, OPINA lo siguiente: "III.1. Declárese INFUNDADO el recurso de apelación contra la Resolución Gerencial N° N°095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C, de fecha 21 de mayo del 2024, que declara IMPROCEDENTE el trámite de nivelación de pago de remuneración conforme al PAP, solicitado por la Sra. **VILMA RODRIGUEZ CCOPA**";

Que, en mérito a los argumentos expuestos y a la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades y documentos de gestión ROF y MOF de la Entidad;

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

GESTIÓN 2023 - 2026



SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el Recurso de Apelación interpuesto por la Sra. **VILMA RODRIGUEZ CCOPA** identificado con DNI N°24003386 contra la **Resolución Gerencial N°095-2024-GRRHH/GM/MDSS/C**, de fecha 21 de mayo del 2024; en consecuencia, **CONFIRMAR** en todos sus extremos la resolución apelada.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR agotada la vía administrativa, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 228° del TUO de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución a la administrada **VILMA RODRIGUEZ CCOPA** en su domicilio ubicado en la Av. Teneriapata Tankarsayac B-13, del distrito de San Sebastián, provincia y departamento del Cusco, encomendando dicha labor a la Gerencia de Seguridad Ciudadana, Fiscalización y Notificaciones de la Entidad.

ARTÍCULO CUARTO. - PONER en conocimiento de la Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, el contenido de la presente Resolución para los fines que corresponda. Asimismo, se dispone la custodia del presente expediente administrativo a la Gerencia en mención, devolviendo los actuados en folios 57.

ARTICULO QUINTO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología y Sistemas Informáticos, la publicación de la presente Resolución en el portal Institucional de la Municipalidad Distrital de San Sebastián – Cusco.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN

Arq. Hector Ramos Ccorihuaman
GERENTE MUNICIPAL

Comprometidos contigo

"San Sebastián, cuna de Ayllus y Panakas Reales"