



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡ Sonqoykipi T'ikarin !



RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 451-2019-A-MDSS

San Sebastián, 01 de octubre del 2019.

EL SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN.

VISTO: La Opinión Legal n.° 480-2019-GAL-MDSS, de 16 de setiembre de 2019, el Informe n.° 1106-2019-MDSS-GA/MVCM, el Informe n.° 1027-SGRRHH-GA-MDSS-2019, el Informe n.° 001-2019-ABG.JCMD-SGRRHH-GA-MDSS/C, el Informe n.° 834-GPP-AMA-MDSS-2019, el Informe n.° 028-2019-EJ-L&CH-A-CUSCO, el Informe n.° 725-GPP-AMA-MDSS-2019, la Resolución de Alcaldía n.° 338-2019-A-MDSS con sus respectivos antecedentes, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con 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; siendo que, de acuerdo con la Constitución Política del Perú, la autonomía de las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración **con sujeción al ordenamiento jurídico**;

ANTECEDENTES

- Que, mediante Resolución de Alcaldía n.° 810-2018-A-MDSS-SG de 27 de diciembre del 2018, se aprueba los acuerdos suscritos por la Comisión Paritaria de la Municipalidad Distrital de San Sebastián del pliego paritario presentado por el SITRAMUSS para el año 2019.
- Que, a través del Oficio n.° 043.2019.A.MDSS/C de 05 de febrero del 2019 la Municipalidad Distrital de San Sebastián, solicita al Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil-SERVIR opinión en mérito a la Resolución de Alcaldía n.° 810-2018-A-MDSS-SG que aprueba los acuerdos suscritos por la Comisión Paritaria de la Municipalidad Distrital de San Sebastián del pliego paritario presentado por el SITRAMUSS.
- Que mediante Oficio n.° 255-2019-SERVIR/GPGSC que contiene el Informe Técnico n.° 271-2019-SERVIR/GPGSC de 11 de febrero de 2019, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, concluye que: *1) La Ley del Servicio civil aprobada mediante Ley n.° 30057 entro en vigencia a partir del 05 de julio de 2013 y (...), por tanto desde dicha fecha las disposiciones referidas a los derechos colectivos son de aplicación común a todos los regimenes laborales de la Entidad (...)* *ii) servir ha emitido pronunciamiento con ocasión del Informe Técnico n.° 296-2018-SERVIR/GPGSC, en el cual se menciona restricciones en materia presupuestal a las cuales se encuentran sometidas las entidades al momento de negociar (...)* *ante la inobservancia de dichas restricciones corresponderá a la Entidad empleadora solicitar la nulidad de tales acuerdos entre otras.*
- Que mediante Oficio n.° 2421-2019-EF/53.01 de 28 de junio del 2019, el Ministerio de Economía y Finanzas a través del Director General de Gestión de Recursos Públicos, emite pronunciamiento en razón a la consulta realizada por la entidad mediante Oficio n.° 167-2019-A/MDSS, de ahí que, se prohíbe "El reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, entre otros, indicando además, que el Acta Final de negociación colectiva entre la Municipalidad Distrital de San Sebastián y el SITRAMUSS no se encuentra conforme a la normatividad legal vigente.
- Que, mediante Resolución de Alcaldía n.° 338-2019-A-MDSS de 09 de julio del 2019 la Entidad resuelve iniciar el procedimiento de nulidad de oficio de la Resolución de Alcaldía n.° 810-2018-A-MDSS-SG, por lo que conforme establece el artículo 113 de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Que, mediante Formulario Único de Trámite n.° 03324 - Expediente n.° 13530 de 19 de julio del 2019 el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián emite pronunciamiento respecto a la pretensión de nulidad de la Resolución de Alcaldía n.° 338-2019-A-MDSS, argumentando que si bien es cierto de la Ley del Procedimiento Administrativo

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡ Sonqoykipi T'ikarin !



prevé la nulidad de oficio de los actos administrativos, para ello se pone como condición que agravién el interés público o lesionen derechos fundamentales, y que las condiciones de trabajado ha sido ganado por el SITRAMUSS vía negociación no constituyen incremento de remuneraciones entre otros.

- Que, mediante Informe n.º 028-2019-EJ-L&CH-A-CUSCO la Asesora Legal Externa, en razón al documento presentado por el SITRAMUSS, concluye que es procedente continuar con el procedimiento administrativo y proceda con declarar la nulidad de oficio de la Resolución de Alcaldía n.º 810-2018-A-MDSS-SG; así mismo, mediante Opinión Legal n.º 480-2019-GAL/MDSS de 16 de setiembre del 2019 el Gerente de Asuntos Legales opina por la nulidad de oficio de manera parcial de la Resolución de Alcaldía n.º 810-2018-A-MDSS-SG.

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

- 1) El artículo 42 de la Constitución Política del Perú reconoce expresamente el derecho de sindicación y huelga que tienen los servidores del Estado. Ahora bien, del artículo citado, se aprecia que la negociación colectiva no forma parte de los derechos – constitucionales reconocidos expresamente. En ese sentido, se entiende que el contenido y alcance del derecho de la negociación colectiva de los servidores del Estado es de configuración legal; además, de ejecutarse dentro de las disposiciones que se dicten en materia de Presupuesto Público.
- 2) El Capítulo VI del Título III de la Ley del Servicio Civil, referido a los Derechos Colectivos (vigente desde el 5 de julio de 2013), aplicable a los servidores que ingresen al nuevo régimen, así como a los servidores comprendidos en los Decretos Legislativos n.º 276, 728 y 1057, ha establecido en su artículo 42 que dichos servidores tienen derecho a solicitar la mejora de sus compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias; mas no se permite alterar la valorización de los puestos por negociación colectiva (artículo 41); siendo nulas de pleno derecho la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas (inciso b) del artículo 44), concordante con lo dispuesto en su reglamento aprobado por Decreto Supremo n.º 040-2014-PCM, (vigente desde el 14 de junio de 2014).
- 3) Dicho esto, podemos colegir que a fin de celebrar un convenio colectivo, debe de observarse **obligatoriamente** las disposiciones en materia de negociación colectiva de la Ley del Servicio Civil, y de su Reglamento General, así como, **las leyes anuales de presupuesto del sector público;**
- 4) En concordancia con lo anterior, el régimen de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público Decreto Legislativo n.º 276, artículo 44 señala que: "Las Entidades Públicas **están prohibidas** de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, **condiciones de trabajo** o beneficios que impliquen **incrementos remunerativos** o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente ley (...)."

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA REALIZADA ENTRE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN Y EL SITRAMUSS

- a) Que, de los actuados se tiene que mediante Resolución de Alcaldía n.º 810-2018-A-MDSS-SG de 27 de diciembre del 2018 se aprueba los acuerdos suscritos por la Comisión Paritaria de la Municipalidad Distrital de San Sebastián del pliego paritario presentado por el SITRAMUSS para el año 2019, encontrándose dentro de ellas el siguiente acuerdo:

"Segundo enunciado.- incremento a la dotación de viveres sobre lo ya establecido en un monto de S/. 1200.00 soles, uno por el día del trabajador municipal y otro en la canasta navideña."

Al respecto, en su oportunidad se estableció que la demanda estaría sujeta a la evaluación técnica legal y presupuestal. En ese sentido, el Gerente de Planeamiento y Presupuesto efectúa un informe técnico del presupuesto institucional detallando las necesidades y gastos de la Municipalidad. Finalmente, sobre el sustento técnico presupuestal y técnico legal del Gerente de Asuntos Legales más la participación de los demás integrantes y sobre todo con las demandas expresadas por los representantes del Sindicato SITRAMUSS (Lin Valery Huarsaya Echegaray en su condición de Secretario General del Sindicato, Paulina Macoilo Anaya, Haydee Ñahui

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡ Sonqoykipi T'ikarin !



Mejía y Yolanda Ruth Orosco Cusihuaman) se llega a consenso y se establece que por todo concepto se conviene en otorgar la suma de S/. 250.00 soles mensuales, por dotación de alimentos en fecha por el día del trabajador en el mes de mayo."

- b) Al respecto, debemos indicar que el artículo 42 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, ha establecido que **en materia de negociación colectiva** que: "Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus **compensaciones no económicas**, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen" (El énfasis es nuestro).
- c) El artículo 29 literal b) de la Ley n.º 30057 establece que la **compensación no económica** está constituida por los beneficios otorgados para motivar y elevar la competitividad de los servidores civiles. **Estos beneficios no son de libre disposición del servidor.** Así mismo el artículo 43 literal e) de la precitada Ley en el marco de la negociación colectiva, establece que se considera por **condiciones de trabajo o condiciones de empleo a "los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor para el cumplimiento de funciones"**.
- d) Al respecto mediante Informe Técnico n.º 1649-2016-SERVIR/GPGSC de 24 de agosto del 2016 la Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR, en sus considerandos 2.13 al 2.18 sobre condiciones de trabajo ha establecido lo siguiente:

"2.13. Ante ello, Jorge Toyama Miyagusuku, manifiesta que "las condiciones de trabajo -tal como están concebidas en nuestro ordenamiento- son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para el que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo".

2.14 Por su parte Javier Neves expresa: "La puesta a disposición de los servicios del trabajador importo que el empleador debe brindar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se requieran para lo cabal prestación de servicios del trabajador. Son, para ella, necesarias para que el trabajo se ejecute y se entregan en razón de estar el trabajador al servicio de la empresa, de otro modo existiría el riesgo de incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios o simplemente se verificaría un total incumplimiento de los servicios".

2.15 Se puede decir entonces que la entrega de una condición de trabajo puede consistir en un bien o un servicio, así como en la entrega de un monto dinerario; por ejemplo, cuando un servidor asume directamente el costo de la condición de trabajo, por lo que la entidad reembolsa a éste el gasto incurrido (costo de la movilidad para acudir a una reunión realizada fuera del centro de trabajo o en el caso de los viáticos en una comisión del servicios cuando el servidor ha asumido los gastos de alimentación, hospedaje y movilidad).

2.16 Respecto de este último, el costo o valor de las condiciones de trabajo no tiene naturaleza remunerativa' (de lo cual podemos inferir que no se encontraría dentro de la prohibición de incrementos remunerativos). Asimismo, no tienen condición remunerativa todos aquellos montos que se otorgan al trabajador para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, tales como movilidad, viáticos, gastos de representación, vestuario y en general todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya beneficio o ventaja patrimonial para aquél.

2.17 No obstante, en los casos que la entidad entregue una suma dineraria como condición de trabajo, el servidor deberá rendir cuenta del uso de dicho dinero, de lo contrario, dicho monto sería de su libre disponibilidad y, en consecuencia, constituiría una ventaja patrimonial, perdiendo su naturaleza de condición de trabajo.

2.18 En este sentido, la entrega de un bien, la percepción de un monto dinerario o la prestación de un servicio, será considerado como condición de trabajo en la medida que sean necesarias e indispensables para el desempeño de las labores del servidor y no constituya una ventaja patrimonial para éste. De lo contrario, si no fuera indispensable para el cumplimiento de lo laboral del servidor y fuera entregada a éste para su libre disponibilidad, constituiría una ventaja patrimonial y no tendría la connotación de condición de trabajo y, por ende, formaría parte de su remuneración."

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡ Sonqoykipi T'ikarin !



- e) Ahora bien, el artículo 140 del Reglamento del Decreto Legislativo n.° 276 aprobado mediante Decreto Supremo n.° 005-90-PCM establece que la administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas; en ese contexto, mediante Decreto Supremo n.° 110-2001-EF publicado en el diario oficial el peruano el 21 de junio del 2001 artículo 1 se ha establecido que: En concordancia con lo regulado en el artículo 43 del Decreto Legislativo N° 276 y el Artículo 8 del Decreto Supremo N° 051-91-PCM, **los incentivos y/o entregas, programas o actividades de bienestar aprobados en el marco de lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 005-90-PCM no tiene naturaleza remunerativa.**
- f) Por su parte el artículo 142¹ del Reglamento del Decreto Legislativo n.° 276, precisa que dichos programas de bienestar social están *"dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia en lo que corresponda(...)"*, precisando que ello se dará mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir, entre otros aspectos, la alimentación, la misma que conforme expresamente se precisa dicha norma, está referido a *"(...)la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"*.
- g) Entonces, el otorgamiento de dotación de víveres (vales de alimentos) no constituyen un alimento directo que el trabajador requiera durante la jornada de trabajo, por lo que no puede ser considerado parte de los programas de bienestar social regulados bajo el régimen del Decreto Legislativo n.° 276; y, además en caso no haya sido invocado dicho marco normativo para el otorgamiento de "dotación de víveres (vales de alimentos)", se estaría frente a un otorgamiento que carece de un amparo legal habilitante.
- h) En ese contexto, el otorgamiento de dotación de víveres (vales de alimentos) que se pretende otorgar a los trabajadores del SITRAMUSS sujeto al Decreto Legislativo n.° 276 no está orientado a satisfacer o cumplir un condición de trabajo sino por el contrario, tiene por finalidad real, otorgar al servidor público comprendido en el régimen laboral del Decreto Legislativo n.° 276 un beneficio de naturaleza económica de libre disposición, lo que tergiversa la naturaleza y finalidad de la alimentación como programa de bienestar social previsto en el Reglamento de la Carrera administrativa bajo el Régimen del Decreto Legislativo n.° 276.
- i) Entonces al no constituir una condición de trabajo el otorgamiento de dotación de víveres (vales de alimentos), constituye una ventaja patrimonial y no tiene la connotación de condición de trabajo y, por ende formaría parte de su remuneración. Al respecto SERVIR mediante Informe Técnico n.° 878 -2015-SERVIR/GPGSC emitido por la Gerente Encargado de Políticas de Gestión del Servicio Civil en su conclusión 3.1) establece que: **"La entrega de conceptos serán considerados como una condición de trabajo sólo si resultan necesarios e indispensables o facilitan la prestación de servicios del servidor y no generan una ventaja patrimonial; por el contrario, si dichos conceptos no son indispensables para que el servidor cumpla cabalmente sus funciones o facilite su labor, no podrían ser considerados como una condición de trabajo y, en consecuencia, debería formar parte de su remuneración al constituirse en una ventaja patrimonial y ser de su libre disposición"**

Artículo 142° Los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos:

- Alimentación, referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo;
- Movilidad que permita el traslado diario del servidor de su domicilio a la entidad y viceversa;
- Salud, medicinas y asistencia social, al interior de la entidad y extensiva a su familia;
- Vivienda, mediante la promoción para la adquisición, construcción o alquiler;
- Promoción y conducción de cunas y centros educativos para los hijos de los servidores; así como el otorgamiento de subsidio por escolaridad;
- Acceso a vestuario apropiado, cuando esté destinado a proporcionar seguridad al servidor;
- Promoción artístico-cultural, deportiva y turística, extensiva a la familia del servidor;
- Promoción recreacional y por vacaciones útiles;
- Concesión de préstamos administrativos de carácter social y en condiciones favorables al servidor;
- Subsidios por fallecimiento del servidor y sus familiares directos, así como por gastos de sepelio o servicio funerario completo;
- Otros que se fijen por normas o acuerdos;

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡ Sonqoykipi T'ikarin !



DEL DESCARGO REALIZADO POR EL REPRESENTANTE DEL SITRAMUSS

- De lo precisado por el SITRAMUSS en su pronunciamiento se tiene lo siguiente: *"Si bien es cierto que el artículo 202.1 de la Ley 27444, permite que se pueda declarar la nulidad de oficio de actos administrativos aunque estén firmes; sin embargo, pone como condición que **AGRAVIEN EL INTERES PUBLICO O LESIONEN DERECHOS FUNDAMENTALES**; es decir, que no basta que el acto administrativo, este afectado por graves vicios que afecten su validez, sino que debe agraviar al interés público o **aquello que beneficia a todos como comunidad y no solo a un reducido grupo de personas, sino a la colectividad en general**; sin embargo, en el presente caso no se cumple con tal exigencia, en vista de que, **las condiciones laborales o de empleo que han sido adquiridas previa negociación bilateral o colectiva, donde se aprobó la dotación de víveres hasta por la suma de S/. 1200.00 soles entregados en el día del trabajador y como canasta navideña, además la suma de S/. 250.00 soles mensuales como dotación de alimentos NO AFECTAN EL INTERES DE LA COMUNIDAD COLECTIVA**, por el contrario están dentro del marco legal de la Ley de Presupuesto ya que esta no prohíbe la negociación colectiva..."*



Al respecto es esencial precisar que el presupuesto público constituye un interés público o colectivo ya que es el aporte de todos los ciudadanos a nivel local, regional y nacional, así mismo todos los tribunales e instancias de protección de derechos humanos nos reiteran una y otra vez, de que no hay derechos absolutos, y que si bien es cierto las negociaciones colectivas son derechos pero limitados; es decir, no son absolutos, por ende están afectando el interés público, conforme a la interpretación del Tribunal Constitucional en la Casación n.º 6415-2015 LAMBAYEQUE, que expresamente señala en su fundamento **Cuarto**: *"Que, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, como cualquier otro derecho, no es absoluto, pues está sujeto a límites. El principal límite constitucional a la negociación colectiva en la Administración Pública se encuentra en el principio de legalidad de actuación administrativa, la cual debe realizarse de acuerdo con el presupuesto general del Estado. Las negociaciones colectivas de los trabajadores públicos deben efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo que es aprobado por el Congreso de la República, **dado que las condiciones de empleo en la administración pública se financian con recursos de todos los contribuyentes y de la Nación**..."* Así mismo, la Constitución Política del Perú hace referencia respecto al presupuesto público, en su artículo 77² que el presupuesto debe ser asignado equitativamente y su proyecto debe estar indudablemente equilibrado. En consecuencia, si el empleador es en este caso el Estado a través de la Municipalidad Distrital de San Sebastián, las limitaciones presupuestales que nacen de la constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado. Es decir lo resuelto por la Resolución de Alcaldía n.º 810-2018-A-MDSS-SG, constituiría en un aumento indiscriminado que estaría colisionando contra la política fiscal en consecuencia el presupuesto público -interés público-



- Por otro lado, respecto a la siguiente aseveración: *"Las condiciones de trabajo ganadas vía negociación **NO CONSTITUYEN INCREMENTO DE REMUNERACIONES**, sino son otorgadas como víveres o alimentos y son entregadas en determinadas épocas del año fiscal, para cumplir sus funciones y deberes laborales en óptimas condiciones"*. La Ley del Servicio Civil, en el inciso e)³ artículo 43, establece que las peticiones en forma de cláusula que forman parte de la convención, son consideradas las condiciones de trabajo o condiciones de empleo

² **Artículo 77.- Presupuesto Público.-** La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: Gobierno Central e instancias descentralizadas.

El presupuesto asigna equitativamente los recursos público, su programación y ejecución responde a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. Corresponde a las respectivas circunscripciones, conforme a ley, recibir una participación adecuada del total de los ingresos y rentas obtenidas por el Estado en la explotación de los recursos naturales en cada zona en calidad de canon.

³ **Artículo 43. Inicio de la negociación colectiva:** La negociación colectiva se inicia con la presentación de un pliego de reclamos que debe contener un proyecto de convención colectiva, con lo siguiente: (...) e) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de trabajo o de empleo que se planteen deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones.

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡ Sonqoykipi T'ikarin !



los permisos, licencias, uniformes y en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil -viveres y alimentos- para el cumplimiento de sus funciones y deberes en óptimas condiciones; para esta aplicación el Tribunal Constitucional realiza la siguiente interpretación a través del Resoluto 2 del Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional, Expedientes 0025-2013-PI-TC; 0003-2014-PI-TC; 0008-2014-PI-TC; 0017-2014-PI-TC, publicado el 4 de mayo del 2016 *donde se declara infundada la demanda de inconstitucionalidad contar el literal citado, debiéndose INTERPRETAR, en el sentido que la expresión "condiciones de trabajo o condiciones de empleo" incluye también la MATERIA REMUNERATIVA y otras materias con incidencia económica.* Por lo tanto, las condiciones que han sido ganadas por el SITRAMUSS si constituyen un incremento de remuneraciones, entendidas en el verbo general de las condiciones de trabajo o condiciones de empleo.

En el mismo, sentido de interpretación resolvió la Sala Plena n.º 001-2011-SERVIR/TSC – Aplicación de la remuneración total para el cálculo de subsidios, bonificaciones especiales y asignaciones por servicios al estado; *"la remuneración total permanente comprende la remuneración principal, la bonificación personal, la bonificación familiar, la bonificación por refrigerio y movilidad.* Por su parte, la remuneración total resultaba de sumar a la remuneración total permanente con permanente con aquellos conceptos otorgados por ley expresa". Teniendo en cuenta la negociación colectiva, mediante la cual se aprobó, dotación de viveres hasta por la suma de S/1.200 soles a ser entregados, uno por el día del trabajador y otro como **canasta navideña** y además aprobado el otorgamiento de la suma de S/ 250.00 soles mensuales como **dotación de alimentos**, forman parte de la bonificación familiar y por refrigerio, que a su vez son parte de la remuneración principal, lo que generaría un incremento directo en las remuneraciones fijadas por el presupuesto público.

Y precisamente porque los derechos ganados por el SITRAMUSS, tienen la calidad de condiciones de trabajo las que a su vez son parte de las compensaciones, constituyendo un **incremento de remuneraciones** que conforme a la interpretación del Tribunal Constitucional mencionada en el numeral 2.5, están directamente relacionadas con el presupuesto público consecuentemente la Ley n.º 29951, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2013, vigente desde el 05 de diciembre de 2012 y de carácter permanente, estableciendo que *"los procedimiento de negociación colectiva y los arbitrajes, incluso aquellos que se encontraban en trámite en dicha fecha, no podrán disponer del incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole, bajo apercibimiento declarar la nulidad de pleno derecho, de los acuerdos convenidos y ratificados mediante acto administrativo o los laudos arbitrales que contravengan a dicha disposición"*. Y al haberse constituido un incremento de remuneraciones, tiene que declararse la nulidad de pleno derecho, de los acuerdos convenidos y ratificados mediante acto administrativo sobre este aspecto, ya que contraviene el interés público.

Asimismo, se debe tomar en cuenta, lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley n.º 30693, vigente al momento de la negociación colectiva "Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2018", donde expresamente señala que: está prohibido en las entidades del Gobierno Nacional, Regionales y Locales que cuenten con un crédito presupuestario aprobado por la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones entre otros. La prohibición incluye el incremento remunerativo que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas"; por lo que queda acreditado que los acuerdos colectivos sobre incremento de remuneraciones, están legalmente prohibidos.

- En relación a lo indicado que: "El Tribunal Constitucional, en los expedientes 003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI/TC, ha declarado la inconstitucionalidad de las frases "**beneficios de toda índole**" y "**mecanismos**" referente a la prohibición de ingresos del artículo 6 de la Ley n.º 29951, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2013, y de las leyes de presupuesto de los años 2014 y 2015 (...)", en vista que reflejaría una **prohibición absoluta de la negociación colectiva**; sin embargo, para el presente caso lo que se cuestiona son

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡ Sonqoykipi T'ikarin !



los **acuerdos colectivos que generan un incremento remunerativo**, debe quedar claro que la prohibición de la negociación colectiva no está en cuestionamiento; por ello se debe declarar la nulidad de oficio parcial del acto administrativo recaído en la Resolución de Alcaldía n.º 810-2018-A-MDSS-SG, respecto de los acuerdos que versan sobre compensaciones de contenido económico, lo que significa un **incremento remunerativo** que está directamente vinculado al presupuesto público. Debe quedar claro que, el pronunciamiento emitido por el SITRAMUSS, se sustenta en fundamentos legales que están relacionados con la prohibición de la negociación colectiva, que fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional; sin embargo, lo cuestionado por el procedimiento administrativo para declarar la nulidad de oficio, son relacionados a los acuerdos colectivos que generan incremento remunerativos adoptados con la Municipalidad Distrital de San Sebastián, al haberse celebrado sin observar las limitaciones de la negociación colectiva dispuesto por la Ley n.º 30693 Ley de Presupuesto del Sector Publico para el año Fiscal 2018.

Además, el Tribunal Constitucional en los expedientes 0003-2013, 004-2013 y 0023-2013-PI-TC, ha declarado la inconstitucionalidad parcial del artículo 6 de la Ley n.º 29551, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2013, 2014 y 2015, cuando se hace referencia a los términos "beneficios de toda índole" y "mecanismos" manteniéndose vigentes los demás términos de dicho artículo, dentro de los cuales se encuentra la prohibición del incremento de remuneraciones.

DE LA NULIDAD PARCIAL DE LA RESOLUCION DE ALCALDIA N° 810-2018-A-MDSS-SG

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, en su artículo 10 causales de nulidad, señala "Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: 1. **La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias**, 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14, 3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición, y 4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.

Que, del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, en su artículo 213 Nulidad de Oficio, numeral 213.1, señala "**En cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales**, el numeral 213.2 señala "La nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. **Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad es declarada por resolución del mismo funcionario**. (...) y el numeral 213.3 señala que "**La facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe en el plazo de dos (2) años**, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos, o contado a partir de la notificación a la autoridad administrativa de la sentencia penal condenatoria firme, en lo referido a la nulidad de los actos previstos en el numeral 4 del artículo 10.

Al respecto, sobre la base de lo descrito y la verificación de los acuerdos adoptados por la comisión paritaria entre la Municipalidad Distrital de San Sebastián y el SITRAMUSS, se advierte que uno de ellos **se ha pactado indebidamente**, pues, i) **Se ha inobservado las limitaciones conferidas para la negociación colectiva conforme describe la Ley del Servicio Civil**, ii) **Se ha omitido las prohibiciones conferidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público, y además iii) Se ha afectado el interés público**, en tal sentido, la Resolución que aprueba dichos acuerdos **SE ENCUENTRA INMERSA EN CAUSAL DE NULIDAD** previsto en el numeral 1 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, ergo, **contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias**, motivo por el cual, se debe declarar la **NULIDAD DE OFICIO**, de manera **PARCIAL** de la Resolución de Alcaldía n.º 810-2018-A-MDSS-SG de 27 de diciembre del 2018, **en los extremos que contravengan a los**

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIAN - CUSCO

GESTIÓN 2019 - 2022

¡ Sonqoykipi T'ikarin !



preceptos normativos antes descritos, es decir, NULO lo descrito en el segundo enunciado de las demandas económicas o condiciones de empleo, donde se conviene en otorgar la suma de S/. 250.00 soles por dotación de alimentos en fecha por el día del trabajador en el mes de mayo, dando por agotada la vía administrativa de conformidad con el ítem d) del inciso 228.2 del artículo 228 del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.

Por estas consideraciones y en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Estado, la Ley Orgánica de Municipalidades y demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR LA NULIDAD PARCIAL DE OFICIO

de la Resolución de Alcaldía n.º 810-2018-A-MDSS-SG de 27 de diciembre del 2018, por ende declarar nulo el siguiente acuerdo: *Segundo enunciado: Incremento a la dotación de víveres sobre lo ya establecido en un monto de S/. 1200.00 soles, uno por el día del trabajador municipal y otro en la canasta navideña.* Al respecto, en su oportunidad se estableció que la demanda estaría sujeta a la evaluación técnica legal y presupuestal. En ese sentido, el Gerente de Planeamiento y Presupuesto efectúa un informe técnico del presupuesto institucional detallando las necesidades y gastos de la Municipalidad. Finalmente, sobre el sustento técnico presupuestal y técnico legal del Gerente de Asuntos Legales más la participación de los demás integrantes y sobre todo con las demandas expresadas por los representantes del Sindicato SITRAMUSS (Lin Valery Huarsaya Echegaray en su condición de Secretario General del Sindicato, Paulina Macoilo Anaya, Haydee Nahui Mejía y Yolanda Ruth Orosco Cusihuaman) se llega a consenso y se establece que por todo concepto se conviene en otorgar la suma de S/. 250.00 soles mensuales, por dotación de alimentos en fecha por el día del trabajador en el mes de mayo.", al encontrarse incurso dentro del vicio establecido en el artículo 10º inciso 1) del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General n.º 27444.

ARTICULO SEGUNDO.- DEJAR SUBSISTENTE los demás extremos de la Resolución de Alcaldía n.º 810-2018-A-MDSS-SG de 27 de diciembre del 2018.

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR el expediente a la Oficina de Procuraduría Pública Municipal, para que inste las acciones legales que corresponda en defensa de los intereses de la Municipalidad; además, inicie el proceso judicial de nulidad parcial del acuerdo que genera incremento remunerativo detallado en el artículo primero de la presente resolución.

ARTICULO CUARTO.- REMITIR copia de los actuados a Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de esta Entidad a fin que inicie el deslinde responsabilidades, contra los que resulten responsables respecto del acuerdo adoptado en contra de lo establecido en la normatividad al respecto.

ARTICULO QUINTO.- NOTIFICAR la presente resolución a Gerencia Municipal, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto, Gerencia de Asuntos Legales y la Sub Gerencia de Recursos Humanos así como al Secretario del Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Sebastián SITRAMUSS.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN SEBASTIÁN

Mario Teófilo Loaiza Moriano
ALCALDE

Alcaldía.
Ger. Municipal
Ger. Plan. y Presupuesto
Ger. Asuntos Legales
Procuraduría Pública
Secret. Técnica PAD
SITRAMUSS
QTSI
Arch.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN SEBASTIÁN

Abog. G. Jesús Valencia Tapia
SECRETARIO GENERAL

"SAN SEBASTIÁN, CUNA DE AYLLUS Y PANAKAS REALES"