



PERÚ



Municipalidad Provincial  
de Leoncio Prado

Oficina General de Atención al  
Ciudadano y Gestión Documentaria



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de  
la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM

Tingo María, 15 de agosto de 2024.

### VISTO:

El Expediente Administrativo N° 202419785 de fecha 08 de julio de 2024, presentado por don **JESUS URETA MEZA**, formula **apelación contra la Resolución Gerencial N° 098-2024-MPLP/OGA** de fecha 19 de junio de 2024, consecuentemente nulo dicho acto, a efecto de que con mayor estudio y criterio prístino revoque dicha resolución, el cual resuelve su pedido de nivelación de haberes por bonificación diferencial permanente, y;

### CONSIDERANDO:

El artículo 194 de la Constitución Política del Perú, modificado por las Leyes de Reforma Constitucional N°s 27680, 28607 y 30305, establece que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972. Dicha autonomía radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Máxime, con **Opinión Legal N° 428-2024-OGAJ/MPLP** de fecha 25 de julio de 2024, el Gerente de la Oficina General de Asesoría Jurídica hace llegar el análisis, evaluación, y opinión legal con respecto a la Apelación contra la Resolución Gerencial N° 098-2024-MPLP/OGA, presentado por el señor **JESUS URETA MEZA**, identificado con DNI. N° 23015567, con el Expediente Administrativo N° 202419785, solicitando la Nivelación de Haberes por Bonificación Diferencial Permanente, los mismos que se acreditan y se sustentan en merito a la existencia de los documentos consistentes; la **Resolución Gerencial N° 098-2024-MPLP/OGA**, de fecha 19 de junio de 2024, emitida por la Oficina General de Administración, sobre el Encargo en la Carrera Administrativa.- El artículo 76 del Reglamento de Decreto Legislativo N° 276, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM1(en adelante reglamento), contempla cuales son las acciones de desplazamiento dentro de la carrera Administrativa; entre estas se encuentra el encargo. Para ahondar dicha definición, el numero 3.6.2. del Manual Normativo de Personal N° 00292-DNP, "Desplazamiento de Personal", aprobado con Resolución N° 013-92-inap-dnp, precisa que existen dos clases de encargo. Encargo de Puesto: Acción mediante la cual se autoriza el desempeño de un cargo con plaza presupuestal vacante. Encargo de Funciones: Acción mediante el cual se autoriza el desempeño de las funciones por ausencia del titular por vacaciones, licencia, destaque o comisión de servicio. Ambos ameritan el cumplimiento de las funciones inherentes al puesto encargado y dan derecho a percibir la diferencia entre la remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración total del servidor encargado y el monto único de remuneración total de la plaza materia del encargo, solo si este ha durado más de treinta (30) días. El encargo es una modalidad de desplazamiento temporal y excepcional a través del cual se autoriza a un servidor de carrera el desplazamiento de funciones que impliquen responsabilidad directa compatible con niveles de carrera superiores al que tenía dicho servidor. Sobre la designación en el régimen del Decreto Legislativo N° 276.- En principio, es pertinente señalar que de conformidad con el artículo 77 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, concordante con el numeral 3.1, del manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP, APROBADO por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, la designación consiste en el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva o de confianza por decisión de la autoridad competente en la misma o diferente entidad, e implica asumir las funciones propias de dicho cargo, así como recibir la remuneración fijada y aprobada en la escala o política remunerativa de la entidad. (...) Así, los servidores públicos de carrera tienen derecho a percibir de manera permanente la bonificación diferencial a la que se refiere el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, al finalizar la designación para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, siempre que hayan ocupado dicho cargos por más de cinco (5), años, igualmente, la misma disposición prevé que quienes al terminar de la designación cuenten con mas de tres (3) años, en el ejercicio de cargos de





PERÚ



Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria



BICENTENARIO PERÚ 2021

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Paq.02/ **RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

responsabilidad directiva, adquieren el derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial(..) Bajo ese marco es claro que la bonificación diferencial prevista en el artículo 53° de la norma mencionada no es aplicable a servidores públicos que son contratados bajo otros regímenes laborales (decretos Legislativos N°728 y 1057) (..) Visto el Expediente Administrativo N°202408543, con solicitud s/n de fecha 27 de marzo del 2024, presentado por el sr. Jesús Ureta Meza, quien viene desempeñándose como CONTADOR I en la Oficina de Contabilidad, servidor nombrado bajo el régimen laboral de la Carrera Administrativa del Decreto Legislativo N° 276, donde solicita nivelación de haberes por bonificación diferencial permanente. (..) Asimismo con Informe N° 397-2024-OFRH-OGA-MPLP, de fecha 10 de junio, la Subgerente de la Oficina de Recursos Humanos, informa sobre la solicitud de Nivelación de Haberes por Bonificación Diferencial Permanente-Jesus Ureta Meza, NO RESULTA VIABLE, es decir IMPROCEDENTE por las razones que dicho petitorio fue resuelto mediante una ORDEN JUDICIAL, en ese sentido la Oficina de Recursos Humanos no puede realizar una reevaluación y/o recalcuro, ya que no se encuentra contemplado conforme a ley. Cabe mencionar que dichos beneficios sobre bonificación diferencial permanente, el servidor a la fecha viene percibiendo por más de 10 años.(..) **RESOLVIENDO:- Declarar IMPROCEDENTE** lo solicitado, sobre solicitud de Nivelación de haberes por Bonificación Diferencial permanente, por don Jesús Ureta Meza, Servidor Nombrado de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, solicitado mediante el Expediente Administrativo N°202408543, de fecha 27 de marzo del 2024, por las razones que dicho petitorio fue resuelto mediante una **ORDEN JUDICIAL**, (..), Mediante Informe N° 347-2024-OGA-MPLP, de fecha 10 de junio del 2024, el Gerente de la Oficina General de Administración, Habiendo recibido el Informe N° 397-2024-OGRH-OGA-MPLP, de la Oficina de Recursos Humanos, donde solicita nivelaciones de haberes por bonificación diferencial permanente - Jesús Ureta Meza, por lo mismo esta Oficina a través de la Oficina de Recursos Humanos, remite informe sobre la Nivelación de Haberes solicitado por el servidor Jesús Ureta Meza, **NO RESULTA VIABLE**, es decir **IMPROCEDENTE**, por las razones que dicho petitorio fue resuelto mediante una **ORDEN JUDICIAL**, (..), **El Informe N° 397-2024-OGRH-OGA-MPLP**, de la Oficina de Recursos Humanos, de fecha 10 de junio 2024, en la cual **CONCLUYE**: La solicitud del servidor Jesús Ureta Meza, **No resulta viable**, es decir **IMPROCEDENTE**, por las razones que dicho petitorio fue resuelto mediante una **ORDEN JUDICIAL**. Asimismo, fue resuelto mediante la **RESOLUCION DE ALCALDIA N° 212-2022-MPLP**, de fecha 03 de marzo del 2022, en tal sentido esta Oficina no puede realizar una reevaluación y/o recalcuro, ya que no se encuentra contemplado conforme a ley. Dichos beneficios sobre bonificación diferencial permanente el servidor a la fecha viene percibiendo por más de 10 años. **RESOLUCION DE ALCALDIA N° 212-2022-MPLP**, de fecha 03 de marzo del 2022, en la cual se **RESUELVE: Tener por Operado el Silencio Administrativo Negativo**, solicitado por don Jesús Ureta Meza, respecto a su petición contenida en el Expediente Administrativo N° 202121095 de fecha 28 de setiembre de 2021 y consecuentemente, admitir su recurso de apelación interpuesto contra Resolución Ficta denegatoria de su petitorio, por lo que al no tener instancia superior al Alcalde, corresponde se calificada como recurso de reconsideración, conforme al artículo 223 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2019-JUS, por los fundamentos señalados en la parte considerativa de la presente Resolución De Alcaldía. **Declarar Infundado el Recurso de Apelación** calificado como un recurso de reconsideración (..) **Resolución de Alcaldía N° 0117-2013-MPLP**, de fecha 22 de febrero del 2013, en la cual se **RESUELVE: Declarar Procedente** la percepción de la Bonificación Diferencial permanente solicitada por el servidor nombrado de esta Municipalidad Jesús Ureta Meza, por haber desempeñado funciones de responsabilidad directiva por más de cinco años acumulados en la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, al 31 de diciembre de 2010, que se hará efectivo a partir del mes de enero de 2011, a razón de 950.00 mensuales, **RECONOCER la DEUDA** por concepto de devengados por bonificación diferencial, desde enero 2011 hasta diciembre 2012, por un monto de S/. 22,800.00 cuyo pago se efectuará previa programación presupuestal y financiera, **AUTORIZAR** el pago de la bonificación Diferencial de S/. 950.00 mensuales, a favor del servidor Jesús Ureta Meza, en las planillas de remuneraciones correspondientes, a partir de la fecha,





PERÚ



Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria



BICENTENARIO PERÚ 2021

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Paq.03/ **RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

debiendo considerarse además el reintegro que le corresponde por los meses de enero y febrero de 2013.(...) Expediente N° 2012-044, del Juzgado Civil de Leoncio Prado, en el proceso Contencioso Administrativo seguidos contra la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado por el señor Jesús Ureta Meza, en la Sentencia N° 114-2012, de fecha 17 de julio del 2012, FALLA; Declarando FUNDADA en parte la demanda de fojas treinta y dos a cuarenta interpuesta por Jesús Ureta Meza, contra la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado sobre proceso contencioso Administrativo, en consecuencia: se DECLARA NULA la Resolución Municipal N°932-2011-MPLP de fecha 21 de octubre del 2021, que resuelve declarar infundada su recurso de reconsideración contra la Resolución de Alcaldía N° 690-2011, que declara improcedente la percepción de la bonificación diferencial permanente, por haber desempleado funciones, de responsabilidad directiva por designación por más de cinco años acumulados ORDENO que la entidad demandada emita nueva resolución disponiendo la percepción de la bonificación diferencial permanente, por haber desempeñado funciones de responsabilidad directiva por designación por más de cinco años, en base a la remuneración total (..);

Para el Tribunal Constitucional, el derecho a la pluralidad de la instancia, se instituye como un derecho fundamental que "tiene por objeto garantizar que las personas, naturales o jurídicas, que participen en un proceso judicial tengan la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza, siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes, formulados dentro del plazo legal" (Cfr. RRTC 3261-2005-PA, fundamento 3; 5108-2008-PA, fundamento 5; 5415-2008-PA, fundamento 6; y STC 0607-2009-PA, fundamento 51). En esa medida, el derecho a la pluralidad de la instancia guarda también conexión estrecha con el derecho fundamental a la defensa, reconocida en el artículo 139, numeral 14, de la Constitución Política del Perú;

Así, conforme a la aplicación del principio contenido en el aforismo latino tantum y devolutum quantum appellatum, la competencia del Superior sólo alcanzará a ésta y a su tramitación; por lo que, corresponderá a este órgano jurisdiccional circunscribirse únicamente al análisis de la resolución impugnada, pronunciándose respecto a los agravios contenidos en el escrito;

El derecho constitucional a la Remuneración.- El derecho a la remuneración reconocido en el artículo 24° de la Constitución Política del Perú reconoce que todo trabajador, sin distinción, tendrá el derecho de percibir una retribución en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, pues, el presente derecho posee una naturaleza alimentaria, al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, la igualdad y la dignidad de la persona humana; al adquirir diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana. De esta manera, fluye del principio por el cual nadie se encontrará obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, pues la remuneración como tal constituye una contraprestación por los servicios del trabajador, al ser de libre disposición, y tener un carácter claramente alimentario, en donde su pago tendrá prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador, conforme al mandato reconocido en los artículos 23° y el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú. Con ello, la remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo. En efecto, la propia doctrina ha precisado que la remuneración, o salario, podrá ser definida como toda prestación que el empleador deba al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo en forma permanente y sujeto a la libre disponibilidad por parte del trabajador, el cual podrá ser valorada a través de diversos elementos tales como el tiempo, la unidad de producción, su vinculación directa (bonificaciones o incentivos) o su relación indirecta (vacaciones, gratificaciones, CTS, etc.); en donde su modalidad de prestación se sujetara a la vigencia de la relación de trabajo o el reconocimiento judicial de la misma, en donde tal declaración regirá la eficacia del pago de remuneración por el periodo no laborado o abonado en forma diminuta, conforme a la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad;





PERÚ



Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria



BICENTENARIO PERÚ 2021

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pag.04/ **RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

Para ello, el órgano de control de la constitución refiere, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 0020-2012-P1/TC, que el derecho a la remuneración "(...) Fluye del principio de que nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, constituye una contraprestación por los servicios del trabajador; es de libre disposición por parte de éste último; tiene carácter alimentario y su pago tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (artículos 23 in fine y segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución). La remuneración también implica una modelo de competitividad, en tanto se manifiesta como un incentivo para atraer y retener personal idóneo (...) En cuanto a los conceptos que conforman la remuneración, el artículo 1 del Convenio 100 de la OIT, Relativo a la Igualdad de Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, debidamente ratificado y suscrito por el Perú, ha señalado que la remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último, reflejando una concepción totalizadora de la remuneración establecido en la Constitución (...). Ahora bien, a nivel legislativo, el artículo 6° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR precisa de forma expresa que: "(...) Constituye como remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituirá remuneración computable para efecto del cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social así como para ningún derecho o beneficios de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro directo (...);



Sobre el derecho a la Igualdad y no Discriminación desde la óptica constitucional dentro de la determinación de remuneración.- El Derecho a la Igualdad ante la Ley (consagrado en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú) aparte de ser un derecho fundamental, también es un principio rector de la Organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos; pues se trata de un reconocimiento por el cual todo ciudadano no podrá ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (esto es: origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras "motivo" o "de cualquier otra índole") que, jurídicamente, resulten relevantes. Asimismo, dentro del presente derecho, también se ha precisado que no toda desigualdad constituirá necesariamente una discriminación, pues no se proscriben todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales por parte del empleador, sino un trato desigual el cual carezca de una justificación objetiva y razonable. En efecto, la aplicación del principio de igualdad no excluirá un tratamiento desigual; por ello, no se vulnerará dicho principio cuando se establezca una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables, en donde una parte no podrá modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable. Por tal razón, a través de las sentencias recaídas en los Exp. N° 2537-2002-AA/TC y N° 02861-2010-PA/TC, el propio TC ha concluido pues: "(...) La igualdad, como derecho fundamental, está consagrada por el artículo 2.2o de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: "(...) toda persona tiene derecho (...) a la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole". "(...) Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, se trata de un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino de que sean tratadas de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación. (...) Constitucionalmente, el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes,

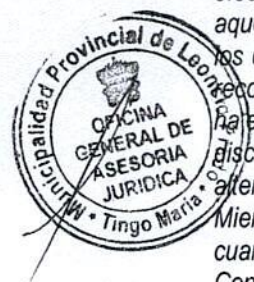


"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pag. 05/ **RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable(...) Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscriben todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables (...). La protección de la remuneración desde una percepción del Derecho Internacional del Trabajo y el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. - En materia propiamente laboral, el artículo 1° del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT, el cual el Estado Peruano forma parte a través de su aprobación mediante Decreto Ley N° 17687 publicado el 07 de junio de 1969 y ratificado el 10 de agosto de 1970, ha prescrito que: "A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a. Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b. Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados". Por lo que, la propia Organización Internacional del Trabajo - OIT ha establecido en forma conveniente una definición amplia de discriminación, señalando que se entiende como tal toda distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; exceptuando de aquellas, las medidas especiales que se dicten para satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que, por razones de edad, sexo, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca como necesitados de protección o asistencia especial. Para ello, se deberá tener presente que la OIT ha expedido el Convenio sobre la Discriminación N° 111 (empleo y ocupación) mediante el cual: "(...) El término discriminación comprende (...) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados (...) Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto (...)". En donde el referido Convenio y la Recomendación (número 111), de 1958, definen a la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en una de las causas que enumeran) que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación<sup>4</sup> (el cual se podrá aplicar plenamente en el presente caso, por la tutela de acceso de los derechos contra la discriminación); en tal sentido, el organismo internacional ha referido que existirá discriminación siempre que una persona no disfrute plenamente - por razones que no se deberían tener en cuenta - de las mismas oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión;

Asimismo, a nivel del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, se deberá tener presente que la remuneración constituye un derecho humano de segunda generación, o denominado también derecho social; en cuanto que su reconocimiento se encuentra contemplado en el artículo 23o de la Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual señala las siguientes premisas institucionales: "(...) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (...) Toda persona que trabajo tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (...)". Por su parte, el artículo 7° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pag.06/ **RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

que los Estados miembros tienen la obligación de garantizar remuneraciones en base a una equidad de obligaciones; en donde no se permita apreciar una diferencia de las mismas sin una causa justificada, en cuanto: "(...) Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto (...)" A nivel regional, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, establece en su artículo XIV (respecto al derecho a la remuneración) que todos los trabajadores poseen el derecho de percibir remuneraciones, conforme a su capacidad y destreza, pues: "Artículo XIV (...) Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia". Asimismo, del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales, "Protocolo de San Salvador", señala las siguientes garantías del derecho a la remuneración desde un sistema integral y conforme a una percepción equitativa; pues dentro del artículo 7° se prescribe lo siguiente: "(...) Los Estados partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: a. Una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción (...)". Por lo que, de una lectura conjunta de los Instrumentos Internacionales citados, se desprende dos características comunes y relevantes sobre el derecho a la remuneración; esto es, la instauración del derecho a la igualdad remunerativa, que se encuentra relacionado con el derecho a una remuneración equitativa y la remuneración suficiente, la cual se relaciona directamente con el establecimiento de pisos mínimos de percepción remunerativa, tales como el establecimiento de una remuneración mínima. Por tal razón, la definición dada en los instrumentos de la OIT en 195811, el artículo 230 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 7° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, así como el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos Económicos, Sociales y Culturales; se podrá apreciar con meridiana claridad que el derecho internacional y convencional a la remuneración se podrá ver afectada no sólo por actitudes negativas, que son las más aparentes, sino también por "preferencias" que, a menudo, son más difíciles de descubrir, pues tales distinciones, exclusiones o preferencias, provendrán de la legislación como a las que se manifiestan en la práctica, incluso en las prácticas privadas en donde la política nacional también debe tender a eliminar la discriminación. Por lo que, en base a lo señalado, se podrá apreciar que, dentro de la norma en el cual se origina el bono por función jurisdiccional, no se aprecia objetivamente un motivo distinto o ajeno a la sola prestación de servicios de manera personal para excluir su percepción del concepto sujeto a la libre disposición; por cuanto, en atención al enfoque constitucional del concepto de remuneración<sup>5</sup>, se advierte que beneficio económico solamente se ha sujetado a la propia labor jurisdiccional, en el cumplimiento de su obligaciones, así como ser un objeto de una libre disposición en el uso. Tan es cierto lo afirmado, que la propia Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Casación N° 5384-2011-LIMA, se reafirma que la bonificación se otorga como consecuencia de los servicios prestados, pues: "(...) Es necesario precisar que el Bono por Función Jurisdiccional posee naturaleza y carácter remunerativo, por cuanto constituye un beneficio abonado con las siguientes características: 1) en forma regular, pues su abono ocurre en forma mensual en un monto fijo; 2) en forma permanente, al haber sido otorgado sin solución de continuidad desde el año mil novecientos noventa y seis; 3) A consecuencia de los servicios prestados a favor





PERÚ



Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria



BICENTENARIO PERÚ 2021

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

**Paq.07/RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

del Estado, pues la fuente de su pago se encuentra en los servicios desarrollados con ocasión de su función jurisdiccional; y 4) ser de libre disponibilidad, pues quien lo percibe puede ejercer su disposición libremente sin encontrarse obligado a justificar su egreso (...)” advierte que no se ha establecido un precedente vinculante o criterio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento para las instancias jurisdiccionales respecto a dicha materia, menos aún se ha establecido un fundamento o justificación constitucional del porqué los bonos por función jurisdiccional y asignaciones especiales no serían remunerativos, ya que el hecho de que las normas señalen que dichos bonos y asignaciones “no son remunerativos” no constituirá de modo alguno un motivo razonable para apartarlos de su (ya analizada) naturaleza remunerativa y/o pensionable, tanto más si “para el legislador que interviene en el campo de los derechos fundamentales, ello significa que él no puede privarlos de su capacidad de desplegar concretamente sus efectos. En esa misma línea, MEDINA GUERRERO, Manuel (1996) señala: “(...) esta vinculación (...) no es unívoca, sino que se proyecta en una doble vertiente: es, en primer término, una vinculación negativa, por cuanto supone la prohibición de que el legislador autorice, cualquier injerencia de los poderes públicos (en los derechos fundamentales) que no esté constitucionalmente fundamentada; y, en segundo lugar, es asimismo una vinculación positiva, que se traduce en el mandato de lograr que los mismos desplieguen plenamente su eficacia (...)” . Tan cierto es lo afirmado, que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República ratificado la presente posición, al sostener que la nivelación de remuneraciones no puede sujetarse a una sola designación formal, sino conforme al real desempeño de las funciones; pero precisándose que la apertura del concepto de nivelación dentro de la encargatura no significa la titularidad del puesto asignado, al requerir en esta última situación la designación formal del puesto y sujeto a un concurso público. Asimismo, si se tiene presente que dentro de la propia Casación N° 17375-2013- Tacna, la Corte Suprema ha referido lo siguiente: “(...) La encargatura (...) constituye un traslado funcional unilateral del empleador en relación con las funciones que son objeto de la prestación de servicios, imponiéndose con ella mayores responsabilidades a la inicialmente pactadas en el contrato de trabajo; únicamente se genera el derecho al trabajador, atendiendo al carácter sinalagmático del contrato de trabajo (prestaciones recíprocas) a la retribución de una remuneración acorde con el cargo asignado temporalmente, derecho que si es desconocido (...) No solo alteraría el elemento estructural del contrato de trabajo (remuneración) sino también ocasionaría una vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos y dignidad, al dispensar un salario menor al que corresponde por un trabajo mayor al inicialmente pactado (...)”. Por consiguiente, al modificarse las funciones del trabajador y procurarse la designación nuevas obligaciones laborales que lo pactado dentro del contrato de trabajo, resulta adecuado que dentro de un proceso laboral ordinario se reconozca la nivelación de remuneraciones conforme al desempeño de una encargatura, el ser consecuencia de un adecuado razonamiento jurídico sustentando conforme al derecho constitucional a la igualdad y no discriminación previsto en nuestra carta magna. Asimismo, se deberá precisar que la asignación de la encargatura no condiciona necesariamente a la constitución de una titularidad del cargo ejercido, por cuanto tal asignación se debe presentar conforme a una designación formal otorgada por el empleador, así como su acceso a través de un concurso público de méritos preliminarmente que el ejercicio factico de una categoría profesional por parte de un trabajador no garantizará legalmente o constitucionalmente la titularidad del mismo, pues el ejercicio de una encargatura no condicionará necesariamente a la constitución de una titularidad del cargo ejercido, por cuanto tal asignación se debe presentar conforme a una designación formal otorgada por el empleador (en este caso sujeto a la administración pública), así como su acceso a través de un concurso público de méritos. Por consiguiente, no se advierten fundamentos jurídicos ni constitucionales para poder admitir la asignación de una titularidad dentro del cargo que fue asignado Administrativa, por cuanto se advierte un desempeño factico de la parte dentro de aquel cargo y conforme al ejercicio del ius variandi por parte del empleador. En ese sentido, al admitirse jurisdiccionalmente el ejercicio fáctico de un cargo dentro de un periodo determinado, se aprecia que la calificación jurídica adecuada para aquella situación real, será la sola asignación y validez de una encargatura, pues es un escenario objetivo ordenado por el propio empleador demandado y una continuidad determinada por el desempeño del cargo;





PERÚ



Municipalidad Provincial de Leoncio Prado

Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria



BICENTENARIO PERÚ 2021

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pag. 08/ **RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

De conformidad con el artículo 25° de la Constitución Política del Perú ha garantizado que la jornada ordinaria de trabajo, en el cual se encuentra incluido el horario de trabajo, así como los días de descanso vacacional, pero respetando los límites que establece la propia Constitución. Con ello, la presente garantía reconocida en la Constitución dispone expresamente que los empleadores no podrán establecer jornadas que excedan dichos límites, pero faculta que los mismos puedan mejorar tales condiciones a través de jornadas ordinarias menores a través de normas específicas, convenios colectivos, contratos o de decisiones unilaterales. Así, a través de la sentencia recaída en el Exp. N° 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha señalado: "(...) El derecho a la jornada de ocho horas diarias, reconocido y garantizado por la Constitución en su artículo 25° y en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos, no es un enunciado declarativo e inane, mera declaración, (más aún cuando integra el estándar mínimo de derechos que el Estado Peruano se ha comprometido a respetar y garantizar), sino una disposición jurídica del más alto rango y cuya fuerza jurídica vincula no sólo a los poderes públicos y a la Administración, sino también a los particulares (...)";

De acuerdo al TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece en su Artículo 220.- Recurso de apelación: 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. (Texto según el artículo 209 de la Ley N° 27444);

Según a lo establecido en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece en su artículo 218 "Recursos Administrativos, el numeral 218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios (...)". (Texto según el artículo 207 de la Ley N° 27444, modificado según el artículo 2 Decreto Legislativo N° 1272);

El Principio de Legalidad establecido en el inciso 1.1 del numeral 1) Art. IV del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, 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";

Según la Ley que establece nuevo plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral N° 27321, establece en su Artículo Único. - Del objeto de la Ley. - Las acciones por derechos derivados de la relación laboral prescriben a los 4 (cuatro) años, contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral;

Con Expediente Administrativo N° 202419785 de fecha 08 de julio de 2024, don **JESUS URETA MEZA**, interpone **recurso de apelación contra la Resolución Gerencial N°098-2024-MPLP/OGA**, de fecha 19 de junio de 2024, en el presente escrito el administrado señala que habiendo sido notificado con el contenido de la Resolución Gerencial N° 098-2024-MPLP/OGA de fecha 19 de junio de 2024, al amparo de lo en el artículo 2 inciso 20 de la Constitución Política del Perú, en concordancia con el artículo 106 numerales 106.2, 106.3, artículos 207 numeral 207.1 inciso a) y el artículo 209 de la Ley del Procedimiento Administrativo General 27444, con la finalidad de corregir un evidente abuso de autoridad, recorro a su despacho para interponer Recurso Impugnatorio De Apelación contra la Resolución Gerencial N° 098-2024-MPLP /OGA de fecha 19 de junio del 2024, consecuentemente NULO dicho acto, a efecto de que con mayor estudio y criterio pristimo revoque dicha resolución, en el cual mi pedido de nivelación de haberes por bonificación diferencial permanente, en razón a que esta quebranta El debido Proceso, soslayando principios elementales que generan su invalidez, por lo que solicito que previo a los tramites de Ley, esta sea declarada FUNDADA, y en consecuencia se deje sin efecto la Resolución Gerencial N° 098-2024-MPLP/OGA, de fecha 19 de junio de 2024, toda vez que no se encuentra arreglada a derecho, (...) Existe error de hecho y derecho, al afirmar que declara improcedente mi pedido,



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Paq.09/ **RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

aseveración totalmente errónea porque hemos cumplido con establecer la normativa, según el artículo 53 inciso a) del Decreto Legislativo N° 276 que aprueba la Ley de bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público, que señala la bonificación diferencial tiene por objeto, compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directa. Asimismo Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que aprueba el Reglamento de la Carrera Administrativa, establece en el artículo 27.- Los cargos de responsabilidad directiva son compatibles con los niveles superiores de carrera de cada grupo ocupacional, según corresponde. Por el desempeño de dichos cargos, los servidores de carrera percibirán una bonificación diferencial, teniendo en cuenta ello, dicho pedido excedió en el plazo, cuando debería ser máximo en 30 días, a la fecha ya se encuentran con falta administrativa. Cabe mencionar que han vulnerado mis derechos al declarar improcedente mi pedido, sin mayor motivación en dicha resolución gerencial consecuentemente debe declararse procedente mi pedido y consecuentemente procedente mi pedido sobre Nivelación de Haberes por Bonificación Diferencial Permanente. (...) En el caso materia de apelación se a quebrantado el Principio de Legalidad y Debido Procedimiento, recogido en nuestra constitución, por cuanto se debe tener en cuenta la aplicación de normas desglosadas precedentemente me corresponde dicho derecho sobre nivelación de haberes por bonificación diferencial permanente, así como el reconocimiento de deuda por concepto de devengados enero 2011 a la fecha, toda vez que mi persona desempeño cargos que implica responsabilidad directa, entre otros, el de Gerente Municipal, razonablemente, resulta procedente mi pedido consecuentemente el abono a mi cuenta por la nivelación de haberes por dicha bonificación diferencial existente, por cuanto es justicia que espero alcanzar, (...) Ahora bien, queda claro que mi persona presento los requisitos que estipula la norma y solicitada por la entidad (Municipalidad Provincial de Leoncio Prado), por consiguiente mi pedido sobre nivelación de haberes por bonificación diferencial permanente, resulta PROCEDENTE. Asimismo, Nuestro recurso sea declarado Fundado y en consecuencia se deje sin efecto la Resolución Gerencial N° 098-2024-MPLP/OGA, de fecha 19 de junio de 2024, consecuentemente nulo dicho acto. Estando al escrito de apelación se puede ver que el administrado no ha presentado ningún medio probatorio que sustente su pedido, estando a ello permite concluir que corresponde se declare su improcedencia sin pronunciamiento sobre el fondo por no adjuntar medios probatorios como lo prescribe la ley la carga de la prueba:

La Carga de la Prueba.- Conforme a la regla establecida en el artículo 23° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, corresponde a las partes probar los hechos que configuran la pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, de acuerdo a la siguiente distribución de la carga probatoria: Al trabajador, le corresponde acreditar la prestación personal de servicios, la existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal, el motivo de nulidad invocado, el acto de hostilidad padecido y la existencia del daño alegado; y al empleador, le corresponde probar el pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad, la existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado, el estado del vínculo laboral y la causa del despido;

El Derecho al Trabajo encuentra reconocimiento en el artículo 22° de la Constitución Política del Estado, que independientemente del régimen que se trate implica dos aspectos: 1) El acceder a un puesto de trabajo; y 2) El derecho a no ser despedido sin causa justa. Asimismo, el Tribunal Constitucional refiere que "El derecho del trabajo no ha dejado de ser tuitivo conforme aparecen de las prescripciones contenidas en los artículos 22 y siguientes de la Carta Magna, debido a la falta de equilibrio de las partes que caracteriza a los contratos que regula el derecho civil. Por lo que sus lineamientos constitucionales, no pueden ser meramente literales o estáticos, sino efectivos derechos en la subordinación funcional y económica (...);

El artículo 24°, señala que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...);





PERÚ



Municipalidad Provincial  
de Leoncio Prado

Oficina General de Atención al  
Ciudadano y Gestión Documentaria



BICENTENARIO  
PERÚ 2021

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Pág. 10/ **RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 018-2024-MPLP/GM**

El concepto de remuneración en el régimen 276 está establecido de manera amplia por tres instrumentos normativos que rigen el sistema de pago de dicho régimen: el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Supremo N° 057-86-PCM y el Decreto Supremo N° 051-91-PCM. Cada uno de estos tres instrumentos se complementan entre sí y definen la estructura del sistema de pago para el régimen de carrera administrativa regulado por el Decreto Legislativo N° 276;

Mediante **Resolución Gerencial N°098-2024-MPLP/OGA** de fecha de fecha 19 de junio de 2024, **declaró IMPROCEDENTE** lo solicitado, sobre solicitud de Nivelación de haberes por Bonificación Diferencial permanente, por don **JESUS URTEA MEZA**, Servidor Nombrado de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado, solicitado mediante el Expediente Administrativo N°202408543, de fecha 27 de marzo de 2024, por las razones que dicho petitorio fue resuelto mediante una **ORDEN JUDICIAL**, ENCARGUESE a la Gerencia Municipal Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos y demás áreas pertinentes el cumplimiento del presente acto administrativo (...);

Finalmente, a través de la **Opinión Legal N° 428-2024-OGAJ/MPLP** de fecha 25 de julio de 2024, el Gerente de la Oficina General de Asesoría Jurídica refiere que, según lo señalado párrafos ut supra, por lo que, vía acto resolutorio, se debe **DECLARAR IMPROCEDENTE por EXTEMPORÁNEO** la petición solicitada por el administrado; en mérito a dichos actos, en consecuencia, mantener subsistente la **Resolución Gerencial N°098-2024-MPLP/OGA** de fecha de fecha 19 de junio de 2024;

Estando a lo expuesto, a la precitada Opinión Legal del Gerente de la Oficina General de Asesoría Jurídica, y al Proveído S/N del Gerente Municipal (e), de fechas 25 y 26 de julio de 2024, correspondientemente;

Según las atribuciones conferidas en el artículo 20 inciso 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972; y en uso de las atribuciones conferidas mediante Resolución de Alcaldía N° 529-2024-MPLP de fecha 02 de agosto de 2024, y demás normas pertinentes, delegación de funciones administrativas durante el goce de vacaciones del Señor Alcalde del 05 de agosto de 2024 al 20 de agosto de 2024;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR IMPROCEDENTE por EXTEMPORANEO**; así como, por **NO ACREDITAR CON CARGA DE LA PRUEBA**, la petición solicitada por don **JESUS URETA MEZA**, mediante Expediente Administrativo N° 202419785 de fecha 08 de julio de 2024; y por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENUNCIAR**, que con el contenido de la presente Resolución de Alcaldía **queda agotada la vía administrativa**, conforme a lo dispuesto por el art. 50 de la Ley Orgánica de Municipalidades, teniendo expedito su derecho para accionar vía proceso contencioso administrativo en concordancia con lo señalado en el numeral 3) del artículo 52 de la Ley N° 27972 y lo preceptuado en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2019-JUS.

**ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR** a la Gerencia Municipal, Oficina General de Administración, Oficina de Recursos Humanos, y demás áreas pertinentes el cumplimiento del presente acto administrativo; notificándose a la parte interesada conforme a Ley.

**ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFICAR**, a la Oficina de Tecnologías de Información para su **PUBLICACIÓN** en el portal de transparencia de la Municipalidad Provincial de Leoncio Prado.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LEONCIO PRADO  
TINGO MARIA  
  
Ing. Miguel Angel Seljas Del Castillo  
GERENTE MUNICIPAL