



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUANCVELICA

SUB GERENCIA SECRETARIA GENERAL Y GESTION

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 114-2024-GM/MPH

Huancavelica, 29 de febrero 2024

VISTO:

El expediente administrativo de registro N° 2359-2024 de fecha 30 de enero de 2024, presentado por el señor Benancio Quispe Zuñiga Presidente de la Asociación de Cesantes y Jubilados de la Municipalidad Provincial de Huancavelica del Régimen 20530, quien solicita cumplimiento de la Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH., y entrega de alimentos faltantes de la Canasta Navideña 2023.

CONSIDERANDO:

Que, las municipalidades son organismos de gobierno local con personería jurídica de derecho público, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, conforme lo establece el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, concordante con la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. La autonomía que la Constitución establece para las municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, a través del documento de vistos de la presente resolución, el señor Benancio Quispe Zuñiga Presidente de la Asociación de Cesantes y Jubilados de la Municipalidad Provincial de Huancavelica del Régimen 20530, solicita cumplimiento de la Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH y entrega de alimentos faltantes de la Canasta Navideña 2023, de conformidad a los fundamentos de hecho y de derecho expuestos en su escrito;

Que, mediante Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH., de fecha 29 de diciembre de 2014, se resuelve disponer el otorgamiento de "Canasta Navideña", a todo el personal Cesante de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, todos los años sin excepción al igual a los trabajadores nombrados y del CAS, por las consideraciones expuestas en la presente resolución. (...);

Que, ACERCA DE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS HACIA LOS SERVIDORES DEL SECTOR PUBLICO: Sobre los Programas de Bienestar Social en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, conforme al Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 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 a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas;

Que, en concordancia con lo regulado en el artículo 43° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, 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 Reglamento de la Carrera Administrativa no tienen naturaleza remunerativa;

Que, asimismo, el artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa señala que 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 diversos aspectos (alimentación, movilidad, salud, entre otros); sin embargo, para el caso de la alimentación, taxativamente señala que está "referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"; equiparando la alimentación a una condición de trabajo, que carece de carácter remunerativo y no se encuentra prohibida por las normas presupuestales vigentes;

Que, SOBRE LOS PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL EN EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: Es pertinente señalar que el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, establece que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y comprende un conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, dentro del sistema, se encuentra a su vez el subsistema de gestión de las relaciones humanas, que incluye como uno de sus procesos el de Bienestar Social. Este proceso comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, incluyendo además la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social; tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otro;

Que, cabe precisar que la implementación del Subsistema de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales involucra a todos los servidores civiles de una entidad, indistintamente de su régimen estatutario o contractual, en ese sentido, no existiría impedimento legal para que aquellas entidades públicas que cuentan con servidores civiles pertenecientes a diferentes regímenes laborales, puedan implementar un Programa de Bienestar Social que los involucre a todos, no obstante, para el otorgamiento de los beneficios contemplados en el Plan de Bienestar de la entidad deberán tenerse en consideración las disposiciones específicas de cada uno de los regímenes laborales de los trabajadores;

Que, ACERCA DE LA PROVISION DE ALIMENTOS COMO CONDICION DE TRABAJO: Las condiciones de trabajo son aquellos bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de servicios; caso contrario, por no contar con los medios que, razonablemente, puedan ser considerados como indispensables, necesarios o facilitadores, el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios. Siendo así, debemos precisar que la entrega de un bien, percepción de un monto dinerario o prestación de un servicio será considerado como una condición de trabajo siempre que cumpla con las siguientes características:

- i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación);



- ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;
- iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
- iv) No son de libre disposición del servidor;

Que, es preciso indicar que para el caso del otorgamiento de la alimentación como condición de trabajo, solo será procedente siempre que ésta sea proporcionada a los servidores por ser indispensable y/o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o faciliten la prestación de los servicios, dado que existen cuestiones particulares (como centros de trabajo lejanos o apartados de lugares que provean alimentación) o características de las labores que imposibilitan que los servidores puedan satisfacer las necesidades de alimentación por sus propios medios, razón por la cual el empleador se encuentra obligado a otorgarla, garantizando la calidad de vida de sus servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales;

Que, SOBRE EL PRONUNCIAMIENTO DE LA AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL - SERVIR: Cabe señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su INFORME TÉCNICO N°1804-2019-SERVIR/GPGSC, respecto a los programas de bienestar social y la dotación de alimentos ha concluido lo siguiente: 3.1 El personal contratado bajo el marco del Decreto Legislativo N° 276 podrá acceder a aquellos beneficios de los programas de bienestar que sean compatibles con la naturaleza y condiciones de su vínculo contractual, para ello, la entidad evaluará la entrega de los programas de bienestar e incentivos a sus funcionarios, servidores contratados y personal cesante, considerando para ello lo regulado en las normas vigentes, como es el caso de la movilidad para asistir al trabajo o la entrega de alimento durante la jornada de trabajo, los cuales no podrían darse al personal cesante al no tener vínculo con la entidad, por ejemplo;

Que, mismo modo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su INFORME TÉCNICO N° 0193-2022-SERVIR/GPGSC, respecto a los programas de bienestar social y la dotación de alimentos ha concluido lo siguiente: "La alimentación como programa de bienestar social previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa es aquella "referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"; es decir, se equipara la alimentación a una condición de trabajo, dado que es la que el servidor de carrera necesita durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios, no tratándose de la entrega de un monto dinerario de naturaleza remunerativa. La condición de trabajo se caracteriza esencialmente por ser indispensable o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios. Ello debido a que existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que imposibilitan que los servidores por sus propios medios o cuenta propia puedan satisfacer las necesidades de alimentación; razón por la cual el empleador se encuentra obligado a otorgar la alimentación, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales";

Que, SOBRE EL LA ENTREGA DE ALIMENTOS A CESANTES Y JUBILADOS EN CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCION GERENCIAL N° 559-2014-GM/MPH: Al respecto, del análisis de la Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH., de fecha 29 de diciembre del 2014, en el tercer párrafo de sus considerandos señala como base normativa el artículo 149° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que dispone que "Los funcionarios, servidores contratados y personal cesante de la entidad tendrán acceso a los programas de bienestar y/o incentivos en aquellos aspectos que correspondan". Debemos indicar que el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, prevé en su artículo 142° los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, ejecutando acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos:

a) Alimentación, referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo.

b) Movilidad que permita el traslado diario del servidor de su domicilio a la entidad y viceversa. (...).

Entonces, si bien el Reglamento establece que los programas de bienestar están dirigidos a los servidores de carrera; en su artículo 149° prescribe que los servidores contratados podrán acceder a ellos en los aspectos que correspondan;

Que, en virtud de lo señalado en el literal a) del artículo 142° del Reglamento, la alimentación como programa de bienestar social previsto en el Reglamento de la Carrera Administrativa es aquella "referida a la que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo"; es decir, se equipara la alimentación a una condición de trabajo, dado que es la que el servidor de carrera necesita durante su jornada laboral o durante su prestación de servicios, no tratándose de la entrega de un monto dinerario de naturaleza remunerativa;

Que, de lo expuesto, debemos precisar que si las condiciones de trabajo no fueran indispensables para el cumplimiento de las labores y fueran entregadas al servidor para su libre disponibilidad, constituirían una ventaja patrimonial y no tendrían la connotación de condición de trabajo, formando parte de la remuneración o ingresos y configurándose así como un incremento remunerativo, lo cual está prohibido conforme a lo dispuesto en el artículo 6 de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014;

Que, asimismo, se debe estar a los lineamientos del Informe Técnico N° 1804-2019-SERVIR/GPGSC; que, respecto a los programas de bienestar social y la dotación de alimentos, concluye lo siguiente: 3.1 El personal contratado bajo el marco del Decreto Legislativo N° 276 podrá acceder a aquellos beneficios de los programas de bienestar que sean compatibles con la naturaleza y condiciones de su vínculo contractual, para ello, la entidad evaluará la entrega de los programas de bienestar e incentivos a sus funcionarios, servidores contratados y personal cesante, considerando para ello lo regulado en las normas vigentes, como es el caso de la movilidad para asistir al trabajo o la entrega de alimento durante la jornada de trabajo, los cuales no podrían darse al personal cesante al no tener vínculo con la entidad;

Que, ahora bien, para el caso de autos, vistos el Expediente Administrativo N° 2359-2024 de fecha 30 de enero del 2024, mediante el cual el administrado Sr. Benancio Quispe Zuñiga, en representación de los agremiados a la Asociación de Cesantes y Jubilados de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, solicita cumplimiento de la Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH, y entrega de alimentos faltantes de la canasta navideña, correspondiente al año 2023. Al respecto, dicha Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH., resuelve: "Artículo Primero: Disponer el otorgamiento de "Canasta Navideña", a todo el personal Cesante de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, todos los años sin excepción al igual a todos los trabajadores nombrados y del CAS., por las consideraciones expuestas en la presente resolución";

Que, estando a la precisión del literal a) del artículo 142° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, respecto a los programas de bienestar considera al otorgamiento de alimentación, la cual debe estar referida a lo que el servidor requiera durante la jornada legal de trabajo, por tanto, la aplicación de la Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH., resulta contraria a este marco normativo por cuanto dispone el otorgamiento de alimentos a cesantes y jubilados que no tienen vínculo laboral con la entidad;



Que, del mismo modo, la aplicación de la Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH., de fecha 29 de diciembre del 2014, que dispone el otorgamiento de alimentos, bajo la denominación de "canasta navideña", a cesantes y jubilados que no tienen vínculo laboral con la entidad, vulnera la prohibición expresa del Artículo 6° de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014, la misma que señala: "Prohíbese en las entidades del gobierno nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente";

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, en su artículo 10°, acerca de las 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;

Que, en ese contexto, la Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH., que dispone el otorgamiento de alimentos, bajo la denominación de "canasta navideña", a cesantes y jubilados que no tienen vínculo laboral con la entidad, vulnera la prohibición expresa del Artículo 6° de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014; del mismo modo, contraviene al literal a) del artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM;

Estando a lo expuesto, al documento de vistos, y de conformidad a la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, a la Resolución de Alcaldía N° 004-2024-AL/MPH., y a los Instrumentos de Gestión vigente, con visación de la Gerencia de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Huancavelica;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - DECLARAR NULA DE PLENO DERECHO la Resolución Gerencial N° 559-2014-GM/MPH., de fecha 29 de diciembre del 2014, que dispone el otorgamiento de alimentos, bajo la denominación de "canasta navideña", a cesantes y jubilados que no tienen vínculo laboral con la entidad, toda vez que es contraria a la prohibición expresa del Artículo 6° de la Ley N° 30114, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014; del mismo modo, contraviene al literal a) del artículo 142° del Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM., conforme al TUO de la Ley N° 27444, que en su artículo 10°, acerca de las causales de nulidad señala: Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias, y en mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo Segundo. - REMITIR copia de los actuados a la Procuraduría Pública Municipal, a fin de que evalúe el inicio de acciones legales de carácter civil por responsabilidad contractual y/o por delitos que cometieron por el uso indebido de recursos del Estado - Municipalidad Provincial de Huancavelica, que habrían cometido omitiendo sus funciones administrativas.

Artículo Tercero. - REMITIR copia de todos los actuados a la Procuraduría Pública Especializada en Delitos de Corrupción de Huancavelica, a fin que conforme a sus funciones y atribuciones, adopte las acciones necesarias a efectos de determinar las responsabilidades a que hubiera lugar.

Artículo Cuarto. - NOTIFIQUESE, la presente resolución a la parte interesada con las formalidades de Ley, y DISPONER su cumplimiento a la Gerencia de Administración y Finanzas, Sub Gerencia de Recursos Humanos, y a las demás instancias de su competencia.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Distribución:
Alcaldía.
Gerencia Municipal.
Gerencia de Administración Tributaria.
Sub Gerencia de Recursos Humanos.
Sr. Benancio Quispe Zuñiga.
Archivo.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
HUANCABELICA

Mag. Wilder Delgado Cortez
GERENTE MUNICIPAL

