



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GOBERNACIÓN



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N°

758

-2015-GR-APURIMAC/GR

ABANCAY,

02 OCT. 2015

VISTOS:

El expediente administrativo con SIGE N° 6322 DEL 19 DE ABRIL DEL 2015, respecto Al Recurso Administrativo interpuesto por el administrado **Don CARLOS AUGUSTO HERRERA GUERRA**, quien prestó sus servicios como Responsable Legal en la Sub Gerencia de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Rural, respecto al pago de sus remuneraciones correspondientes al mes de Enero del 2015 ascendientes a la suma neta de S/. 4,500.00 (cuatro mil quinientos con 00/100 nuevos soles) más el pago de gratificaciones y beneficios adicionales, y demás antecedentes que se acompañan, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 109° de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, en armonía con el artículo 206° de la misma norma, precisa que: *“frente a un acto que supone que viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo procede su contradicción en vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado sean suspendidos sus efectos”*. En concordancia con el Artículo 355° del Código Procesal Civil.

Que, el Derecho a la Remuneración se encuentra ubicado y reconocido en el Título I de la Constitución Política del Perú, denominado *“De la persona y de la sociedad”*. Sin embargo, en tanto que se encuentra reconocido en el artículo 24°¹, no pertenece al Capítulo I del referido Título, que lleva por nombre *“Derechos fundamentales de la persona”*, sino al Capítulo II, designado como *“De los derechos sociales y económicos”*.

Que, para analizar el caso concreto es necesario aclarar el concepto de la Remuneración y/o salario, y para Mario de la Cueva² establece **“es la retribución que debe percibir el trabajador por su trabajo, a fin de que pueda conducir una existencia que corresponda a la dignidad de la persona humana, o bien una retribución que asegure al trabajador y a su familia una existencia decorosa”**³. La remuneración presenta los siguientes caracteres:

- **Carácter retributivo:** la remuneración tiene **carácter contraprestativo en el desenvolvimiento del contrato de trabajo**. Este carácter toma en cuenta los pagos que se efectúan a los trabajadores **por la prestación de sus servicios o, de modo más comprehensivo, como contraprestación genérica a la relación laboral**. En buena cuenta, mediante el carácter contraprestativo de la remuneración

¹ Artículo 24° de la Constitución Política del Perú.- 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.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

² DE LA CUEVA, Mario, El nuevo Derecho mexicano del trabajo, México, 3era ed., Ed. Porrúa, 1975, T. I, p. 2

³ Desde similar caracterización, **Marín Valverde, Et. Al.** expresa que “el salario recibe tradicionalmente por parte del ordenamiento jurídico un tratamiento mucho más atento y detallado que la mayoría de esas otras prestaciones dinerarias, lo que significa que el margen de libertad de las partes del contrato para fijar su cuantía y establecer su régimen jurídico es notablemente más reducido. Ello es así debido a que la mayoría de los ciudadanos activos cuenta para atender a sus necesidades”. (MARTÍN V ALVERDE, Antonio, RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA MURCIA, Joaquín, Derecho del trabajo, 6ta ed., Tecnos, Madrid, 1997, p. 579).



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GOBERNACIÓN



se definen los alcances de la obligación retributiva del empleador dentro del contrato de trabajo:

- **Carácter de sustento:** La remuneración puede entenderse también como ingreso personal del trabajador mediante el cual este se beneficie materialmente de su percepción a través de su manutención y la de su familia. De ahí que desde la política laboral, la remuneración, entendida desde el carácter de sustento, puede ser analizada en relación a la disminución de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y, por ejemplo, la reducción de los niveles de pobreza de la población. En efecto, *“desde una perspectiva política-social el salario tiene el carácter de sustento, no en el sentido minimalista sino el de ser medio para alcanzar una vida digna”*⁴.
- **Carácter de costo de producción:** Desde la perspectiva del empleador, la remuneración puede ser entendida como costo de producción, en el ámbito privado o como gasto presupuestal desde la perspectiva del Estado empleador. De ahí que el trabajo – o dicho con precisión desde esta perspectiva: el costo o precio que resulta de su utilización–, al igual que la inversión en bienes de capital, se presente como criterio delimitador de los costos de la actividad empresarial. En efecto, la remuneración es *“el coste más directo al que hace frente el empresario como contraprestación al trabajo que recibe y que sirve, además como base para determinar otros costes adicionales, como las cotizaciones a la seguridad social”*⁵.
- **Como renta de trabajo:** La remuneración del trabajador es, a su vez, renta de trabajo, de acuerdo con las disposiciones tributarias que regulen la imposición del ingreso proveniente del trabajo personal. Desde esta perspectiva, el Estado bajo su facultad impositiva puede determinar qué nivel es de ingreso pueda ser gravado con el impuesto a la renta de quinta categoría⁶.

En conclusión, **la remuneración es, lo que el empleador paga al trabajador como contraprestación por sus servicios**, en la medida que esta sirva como sustento no solamente a él sino también a su familia, tiene naturaleza alimentaria, por lo tanto ha merecido especial protección, a nivel constitucional, confiriéndosele la calidad de *“irrenunciable”*⁷ y en cuanto al pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad⁸ sobre cualquier otra obligación del empleador, es decir, tienen primer orden de prioridad en la jerarquía de acreedores del empleador.

Y finalmente, la propia Constitución establece, en su artículo 24º, que **“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y el espiritual”**, como señalamos en párrafos precedentes; sin

⁴ VIDA SORIA J., MONERED PÉREZ, J. L. y MOLINA NAVARRETE, C., Manual de Derecho del Trabajo, en “ARCE ORTIZ, Elmer, Derecho individual del trabajo en el Perú. Desafíos y Deficiencias, Palestra, Lima, 2008, p. 327”.

⁵ ALFONSO MELLADO, Carlos, “Salarios y Negociación Colectiva”, en Estudios Sobre el Salario (Coord.: Aparicio Tovar, Joaquín), Bomarzo, Albacete, 2004, p. 9.

⁶ Según el Texto Único Ordenado de la Ley del Impuesto a la Renta, aprobado por el Decreto Supremo Nº 179-2004-EF, una vez deducido la cantidad de 7 Unidades Impositivas Tributarias anuales, los ingresos de un trabajador dependiente calculados anualmente, será objeto de impuesto de acuerdo con a los porcentajes y escalas siguientes: si el resultando de la deducción anual de 7 UIT no supera las 27 UIT, se aplicará la tasa del 15%; si supera las 27 UIT y hasta el límite de 54 UIT, al exceso del monto se le aplicará la tasa del 21%; y cuando el monto del impuesto sea superior a 54 UIT se aplicará el 30% del Impuesto a la Renta de Quinta Categoría.

⁷ Artículo 26º de la Constitución Política del Perú. “En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

(...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)”

⁸ Artículo 25º de la Constitución Política del Perú. 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 cualquier otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (énfasis nuestro).



GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC GOBERNACIÓN



embargo, el pago de tal remuneración únicamente procede (...) cuando se ha producido la contraprestación efectiva de un servicio o labor⁹.

En ese sentido, y teniendo los precedentes administrativos que obran en folios Nros. 53 y 142 del expediente, tanto en el Informe de la Oficina de Recursos Humanos y la Oficina de Abastecimiento, Patrimonio y Margesí de Bienes, no se cuenta con ningún documento sustentatorio respecto al pago del mes de enero del 2015, ni prueba alguna que haya existido una efectiva prestación de servicios por parte del administrado a la Sub Gerencia de Saneamiento Físico Legal de la Propiedad Rural.

Que, el artículo 17° del Decreto Legislativo Nro. 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos manifiesta que el Tribunal del Servicio Civil es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema, y que conoce los recursos de apelación en materia de Retribuciones y/o Remuneraciones y que esta constituye la última instancia administrativa¹⁰.

Que, el Artículo 213° de la Ley Nro. 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General manifiesta que el error en la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación, siempre y cuando se deduzca su verdadero carácter¹¹.

Que, el Artículo IV numeral 1.1. de la Ley Nro. 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, referente al Principio de Legalidad, el cual manifiesta que: **“Las Autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”**, es decir, cada funcionario público debe limitar su actuación a lo señalado en la constitución y la ley, de no hacerlo, sea esto por acción u omisión, estaríamos ante faltas administrativas, civiles y penales.

Que, estando a la Opinión Legal N° 464-2015-GR.APURÍMAC/08/DRAJ, emitida por la Oficina Regional de Asesoría Jurídica, de conformidad en lo establecido en el Constitución Política, Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, y demás normas sobre la materia;

Que, por las razones expuestas y en uso de las atribuciones y facultades conferidas por la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, sus Modificatorias, y la Credencial otorgada por el Jurado Nacional de Elecciones en fecha 22 de diciembre del 2014 y la Ley N° 30305 – Ley de reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del

⁹ Fundamento Nro. 2. Expediente Nro. 0029-2001-AA que señala: “(...) La propia Constitución establece, en su artículo 24º, que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y el espiritual”; sin embargo, el pago de tal remuneración únicamente procede –como en reiterada jurisprudencia ha señalado este Colegiado– cuando se ha producido la contraprestación efectiva de un servicio o labor (...)”.

¹⁰ Artículo 17° del Decreto Legislativo Nro. 1023.- Tribunal del Servicio Civil
El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa. Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal.

¹¹ Artículo 214° de la Ley Nro. 27444: Error en la calificación

El error en la calificación del recurso por parte del recurrente no será obstáculo para su tramitación siempre que del escrito se deduzca su verdadero carácter.





GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

GOBERNACIÓN



758

Perú sobre Denominación y No Reección Inmediata de Autoridades de los Gobiernos Regionales y de los Alcaldes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar IMPROCEDENTE, el Recurso Administrativo de Reconsideración incoado por el administrado **Don CARLOS AUGUSTO HERRERA GUERRA**, respecto al pago de su remuneración del mes de Enero del 2015, ascendiente a la suma de S/. 4,500.00 (cuatro mil quinientos con 00/100 nuevos soles), por los fundamentos expuestos en la parte Considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar INFUNDADO, la pretensión accesoria, respecto al pago de beneficios laborales y beneficios adicionales, por no corresponder.

ARTÍCULO TERCERO: PONER EN CONOCIMIENTO A LA OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL – OCI, a fin de determinar las responsabilidades, respecto a los pagos efectuados de los meses de Noviembre y Diciembre, ya que el administrado no contaba con un contrato vigente.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER, la publicación de la presente resolución por el término de ley, en la página web del Gobierno Regional de Apurímac www.regionapurimac.gob.pe, de conformidad y en cumplimiento a lo prescrito en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO QUINTO: TRANSCRIBIR, la presente resolución al Interesado y las instancias correspondientes del Gobierno Regional de Apurímac.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



Mag. WILBER FERNANDO VENEGAS TORRES
GOBERNADOR REGIONAL
GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

WVVT/GRGRAP
AHZB/DRAJ
AACV/ABOG