



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
**CERRO COLORADO**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 204-2022-GM-MDCC**

Cerro Colorado, 14 de junio de 2022

**VISTOS:**

La Resolución de Alcaldía N°271-2021-MDCC, los alcances del Convenio Colectivo de Trabajo celebrado por la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado y el Sindicato de Trabajadores Empleados – SITRAMUN, el Informe N° 032-2022-MDCC-GAF-SGGTH-OSST y el informe N°0712-2022-MDCC-GAF-SGGTH-ABG-ECJB; y,

**CONSIDERANDO:**

**I. BASE LEGAL**

1.1. Que, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú y Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 Orgánica de Municipalidades, las Municipalidades son un Órgano de Gobierno Local que Gozan de Autonomía Política, Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia, dicha 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;

1.2. Que, el Alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa conforme a las atribuciones que confiere la Ley N° 27972 Orgánica de Municipalidades; así mismo, la Administración Municipal está integrada por los funcionarios y servidores públicos, empleados y obreros que prestan servicios para la Municipalidad, correspondiendo a cada una de ellas organizar la administración de acuerdo con sus necesidades y presupuesto; no obstante, en virtud al Decreto de Alcaldía N° 001-2019-MDCC de fecha 02 de enero del 2019, modificado mediante Decreto de Alcaldía N° 002-2019-MDCC de fecha 16 de Enero de 2019, ha resuelto en su Artículo Tercero numeral 1: "Otorgar y reconocer por acto resolutivo, todos los derechos y beneficios que establecen las normas laborales, a todos los servidores municipales, cualquiera sea su naturaleza o régimen, de ser el caso".

1.3. Que, la Ley N° 27444 tiene por finalidad que todos los procedimientos realizados por la Administración Pública protejan y prioricen el Interés General de los administrados con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general y complementariamente el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 0090-2004-AA/TC, prescribe que, el Interés Público tiene que ver con aquello que beneficia a todos; por ende, es sinónimo y equivalente al interés general de la comunidad. Su satisfacción constituye uno de los fines del Estado y justifica la existencia de la organización administrativa;

**II. ANTECEDENTES**

Que, en mérito al procedimiento de negociación colectiva del periodo 2022-2023 mediante Resolución de Alcaldía N° 271-2021-MDCC de fecha 30 de diciembre de 2021 se resolvió aprobar el Acta de la Comisión Paritaria el Sindicato de Trabajadores Empleados de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado SITRAMUN de fecha 29 de diciembre de 2021, en cuya Clausula Primera numeral 2.6 previno el siguiente acuerdo: "La Comisión acuerda que la Municipalidad teniendo en cuenta la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, deberá otorgar una dotación de leche cada día a los servidores empleados que trabajan en áreas donde estén expuestos a sustancias químicas, ácaros, polvo y malos olores proveniente del medio ambiente y de la actividad misma, que con el tiempo agravan su salud de los que se desempeñan en estas áreas como almacenes, traslado de residuos sólidos, piscinas municipales, asfaltos y archivos en donde existen expedientes y papelería que están almacenados por años, conforme a la directiva que elaborará la entidad".

**III. ASPECTOS NORMATIVOS RELEVANTES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

3.1. Que, de conformidad con lo previsto en el Artículo 28° de la Constitución Política del Perú, el Estado reconoce los derechos de sindicación (o sindicalización), negociación colectiva y huelga, y, cautela su ejercicio democrático, en ese sentido fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales; asimismo, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado;

3.2. La negociación colectiva de trabajo en el Sector Público no puede ser examinada con la amplitud que sí es posible en el ámbito del Sector Privado, pues mientras que en este último no existen limitaciones para otorgarse beneficios económicos superiores y/o adicionales a los establecidos en la legislación laboral respectiva, por primar la autonomía de la voluntad para decidir sobre incrementos y condiciones de trabajo, en el primero concurren estipulaciones legales que restringen y determinan específicamente el ámbito sobre el cual es posible concertar un convenio colectivo. El principal límite constitucional se encuentra en el principio de legalidad de la actuación administrativa, la cual debe realizarse de acuerdo con el presupuesto general del Estado, por ello las negociaciones colectivas de los trabajadores públicos deben efectuarse considerando un presupuesto equilibrado y equitativo que es aprobado por el Congreso de la República, dado que las condiciones de empleo en el Administración Pública se financian con recursos de todos los contribuyentes y de la Nación. Así, según los artículos 77° y 78° de la Constitución, el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos y su proyecto debe estar efectivamente equilibrado;

3.3. Que, el Principio de Legalidad es un principio fundamental del Derecho Público conforme al cual todo ejercicio de potestades debe sustentarse en normas jurídicas, en tal sentido actúa como parámetro para decir que un Estado es un Estado de Derecho, pues en él el poder tiene su fundamento y límite en las normas jurídicas. El Principio de Legalidad Administrativa, emerge cuando todas las acciones que emanan del poder público se encuentran en completa armonía con las reglas de derecho, esto es que, los actos y comportamientos de la administración deben estar justificados en una ley previa, que otorgue una cobertura legal previa a toda potestad administrativa, de manera que cuando la Administración cuenta con ella, su actuación es verdaderamente legítima;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
**CERRO COLORADO**

3.4. Que, la Ley N°31188 de negociación colectiva de trabajo para el sector público establece en su Artículo 4° que: "Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores"; a su vez establece en el Artículo 17° que el convenio colectivo de trabajo: "Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año";

**IV. EN RELACIÓN A LA ENTREGA DE LA DOTACIÓN DE LECHE**

4.1. Que, la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece en el parámetro I del Título Preliminar que: "(...) I. Principio De Prevención: El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores"; así mismo, el Artículo 60° del citado cuerpo normativo previene que: "(...) El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos"; en ese sentido, el Reglamento de la Ley N°29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo aprobado mediante D.S.005-2012-TR previene en su Artículo 3° que: "(...) Por convenio colectivo, contrato de trabajo o por decisión unilateral del empleador se pueden establecer niveles de protección superiores a los contemplados en la ley. asimismo, los empleadores podrán aplicar estándares internacionales en seguridad y salud en el trabajo para atender situaciones no previstas en la legislación nacional";

4.2. Que, Es menester tener en consideración el concepto de la remuneración; el cual bajo una concepción constitucional está definido como la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, tal como lo ha definido el Tribunal Constitucional, en ese orden de ideas, podemos complementar lo desarrollado por el máximo intérprete de la constitución, en el sentido de establecer que la remuneración es todo lo que percibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, así mismo el artículo 6° de la LPCL señala que la remuneración es: "(...) para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición"; es así que, estando al concepto de remuneración descrito en el TUO de la LPCL, a nivel doctrinario se ha estipulado que existe una presunción de que todos aquellos importes que perciba el trabajador como consecuencia de la relación laboral, son remunerativos; sin embargo, el artículo 7° de la LPCL considera como conceptos "no remunerativos" para ningún efecto legal, a los previstos en los artículos 19° y 20° del Decreto Legislativo N° 650 (Ley de Compensación por Tiempo de Servicios) entre otros, a los siguientes conceptos: i) gratificaciones extraordinarias, ii) cualquier forma de participación en las utilidades de la empresa, iii) el valor de las condiciones de trabajo, iv) la canasta de Navidad, v) el valor del transporte supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que cubra razonablemente el respectivo traslado, vi) el refrigerio que no constituya alimentación principal, vii) la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo, y viii) las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto; consecuentemente, esta normativa nos lleva al desarrollo de la segunda idea; interpretando entonces, podemos aseverar, que los conceptos no remunerativos no forman base para el cálculo de los beneficios sociales que se determinan sobre los ingresos que si son remunerativos, en ese orden; las condiciones de trabajo son prestaciones en especie o en dinero que no califican como conceptos remunerativos que se entregan al trabajador para la prestación del servicio, a diferencia de las remuneraciones que se otorgan por la prestación del mismo; por tanto a propia opinión, considero que las condiciones de trabajo están supeditadas a la efectiva prestación del servicio; ahora bien, agrega Toyama, que de acuerdo con la legislación tributaria, las condiciones de trabajo, tampoco son rentas de quinta categoría de cargo de los trabajadores, siendo según el autor esto último, como uno de los pocos puntos en común entre la remuneración laboral y la renta tributaria;

4.3. Que, de conformidad con las precisiones que efectúa Seguridad y Salud en el Trabajo mediante Informe N° 032-2022-MDCC-GAF-SGGTH-QSST se desprende que en virtud al pacto colectivo celebrado entre la Entidad y la representación sindical de los servidores empleados en virtud al procedimiento de negociación colectiva, la entidad tiene la obligación de otorgar al Personal sujeto al régimen laboral del D.L. N° 276, la dotación de leche cada día (Un Tarro De Leche Evaporada Presentación de 170 GR); siendo prudente entonces determinar la característica y/o condición de la dotación de leche a los trabajadores; y para tales efectos se elabora el siguiente cuadro analítico:

| N° | REMUNERACIONES                                                                       | CONDICIONES DE TRABAJO                                                                          | DOTACION DE LECHE                                                                                                                                                                                                                                            |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | Se entregan como contraprestación de los servicios.                                  | Se entregan para prestar los servicios.                                                         | Su otorgamiento se efectúa en atención a la protección de la salud del personal en virtud a las funciones que desempeña, las cuales constituyen un riesgo de salubridad y su entrega se encuentra supeditada a la efectiva prestación del servicio (trabajo) |
| 2  | Generan ventaja patrimonial al trabajador.                                           | No generan una ventaja patrimonial al trabajador.                                               |                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 3  | Pueden ser en efectivo o en especie.                                                 | Usualmente en especie; si se entregan en dinero se destinan para cumplir el servicio mismo.     | Se otorga en especie, constituida por Un (01) Tarro De Leche Evaporada Presentación de 170 GR                                                                                                                                                                |
| 4  | Son de libre disposición del trabajador.                                             | No son de libre disposición del trabajador.                                                     | Su entrega se efectúa en función a la efectiva prestación del servicio (trabajo)                                                                                                                                                                             |
| 5  | Se entregan cuando hay trabajo efectivo y en ciertos casos de suspensión imperfecta. | Deben entregarse solamente cuando existe un trabajo efectivo.                                   |                                                                                                                                                                                                                                                              |
| 6  | La cuantía se puede determinar por unidad de tiempo o unidad de obra.                | Simplemente se deben entregar si son necesarias para la prestación de servicios del trabajador. | Su entrega está supeditada al servicio efectivo y en virtud a la función desempeñada, la cual debe tener                                                                                                                                                     |



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
**CERRO COLORADO**

|    |                                                                                                                                        |                                                                                                              |                                                                                                                                                                                         |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 7  | Existe un mínimo legal para el trabajo en jornada completa, aplicándose inclusive para los casos de remuneraciones por unidad de obra. | En algunas actividades, las condiciones son establecidas expresamente por las normas.                        | condición de función de riesgo de salubridad conforme a la clasificación prevista en el numeral 2.2 del Informe N° 032-2022 y conforme a los parámetros del pacto colectivo de trabajo. |
| 8  | No se prevé una remuneración máxima, las partes determinan los montos de la remuneración.                                              | Se debe entregar las condiciones que resulten necesarias y razonables para la cabal prestación de servicios. |                                                                                                                                                                                         |
| 9  | Salvo excepciones, suelen formar parte de la base de cálculo de los beneficios sociales y tributos laborales.                          | No forman parte de la determinación de los Beneficios sociales ni tributo laborales.                         | Su entrega no forma base para el cálculo de los beneficios sociales.                                                                                                                    |
| 10 | Hay conceptos que están excluidos legalmente de carácter remunerativo.                                                                 | No hay conceptos que estén excluidos Legalmente de la definición de condición de trabajo.                    |                                                                                                                                                                                         |

4.4. Que, es así que el informe N°0712-2022-MDCC-GAF-SGGTH-ABG-ECJB de fecha 30 de mayo de 2022 ha concluido que: "i) El concepto de Dotación de Leche que debe otorgarse a los trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276: en virtud a los acuerdos arribados mediante procedimiento de negociación colectiva de trabajo, deben ser considerados como conceptos no remunerativos (género) al reunir las características de condiciones de trabajo (especie); ii) El concepto de Dotación de Leche al ser considerados conceptos no remunerativos (condiciones de trabajo) no están afectos la cálculo de tributos laborales, ni forman base para el cálculo de los beneficios sociales, pues existen elementos esenciales concurrentes que permiten establecerlo, los cuales a mi criterio son que las condiciones de trabajo: a) Se otorgan en función a la prestación efectiva del servicio, b) No generan una ventaja patrimonial al trabajador; y c) No son de libre disposición del trabajador";

4.5. De conformidad con lo previsto en la Ley N° 31188 de negociación colectiva de trabajo para el sector público establece en su Artículo 17° que el convenio colectivo de trabajo: "Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año"; consecuentemente la entrega de la dotación de leche a los servidores empleados sujetos al régimen laboral del D.L. N° 276 en el procedimiento de negociación colectiva de trabajo cuya vigencia perdura sólo por los ejercicios presupuestales mencionados; consecuentemente deben considerarse las sugerencias efectuadas por el Sub Gerente de Planificación y Racionalización mediante Informe N° 016-2022-SGPR-GPPR-MDCC;

Que, de conformidad con las precisiones efectuadas en la presente Resolución, en mérito a los fundamentos expuestos en las consideraciones que preceden y en uso de las facultades conferidas mediante el Decreto de Alcaldía N° 01-2019-MDCC, modificado mediante Decreto de Alcaldía N° 002-2019-MDCC y conforme a lo previsto en la Ley N° 27972 Orgánica de Municipalidades;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR PROCEDENTES** los parámetros y disposiciones para la entrega de la Dotación de Leche en favor de los trabajadores empleados sujetos al régimen laboral público al amparo del Decreto Legislativo 276 durante el ejercicio presupuestal 2022-2023 en cumplimiento a las disposiciones previstas en el Acta de la Comisión Paritaria el Sindicato de Trabajadores Empleados de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado SITRAMUN de fecha 29 de diciembre de 2021, cuyos acuerdos fueron aprobados mediante Resolución de Alcaldía N° 271-2021-MDCC de fecha 30 de diciembre de 2021.

**ARTICULO SEGUNDO: DISPONER Y RATIFICAR** como responsable de la entrega de la Dotación de Leche a la Sub Gerencia de Gestión del Talento Humano, unidad orgánica que deberá otorgar dicho concepto conforme lo previenen las disposiciones y parámetros previstos en el informe N° 032-2022-MDCC-GAF-SGGTH-OSST de fecha 01 de abril de 2022 elaborado por el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo y de conformidad con las precisiones normativas previstas en el informe N°0712-2022-MDCC-GAF-SGGTH-ABG-ECJB.

**ARTICULO TERCERO: ENCARGAR** a la Oficina de Tecnologías de la Información la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Página Web de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado.

**ARTICULO CUARTO: NOTIFÍQUESE** la presente Resolución conforme a Ley.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE**

Roberto C. Yañez Valenzuela  
GERENTE MUNICIPAL