



# Gobierno Regional Ica

## Resolución Gerencial Regional N° 00762017-GORE-ICA/GRAF

Ica, 09 MAY 2017

VISTO; Informe N°016-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH, de fecha 18 de enero del 2017; Informe N° 038-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH de fecha 27 de febrero del 2017; Nota N° 168-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH, de fecha 23 de marzo del 2017, donde se remite el recurso de apelación interpuesto por **JENNY MÓNICA ROMUCHO HUAMÁN**, contra los informes N° 016 2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH y N°38-2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH.

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Informe N°038-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH, de fecha 27 de febrero del 2017, la Sub Gerencia de Recursos Humanos, deniega la petición de la servidora **JENNY MÓNICA ROMUCHO HUAMÁN** por no cumplir con todos los requisitos para ser beneficiario del Convenio Colectivo Celebrado por el SINTRA.GORE-ICA periodo 2016-2017.

Que, no encontrándose conforme con lo resuelto, elaboro un recurso de apelación de fecha 20 de marzo del 2017, recurso que es derivado a esta gerencia mediante Nota N° 168-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH, de fecha 23 de marzo del 2017 a efectos se pronuncie en segunda y última instancia, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Regional N° 001-2004-GORE-ICA.

Que, el artículo 209° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, establece de manera expresa, que "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": es decir, que dicho recurso versa sobre principios y normas, con la finalidad que el superior jerárquico lo revoque, modifique, anule o suspenda sus efectos, en base a una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva de diferente interpretación de las pruebas producidas y/o puro derecho, encontrándonos en el presente caso en este último supuesto.

Que, definido el aspecto formal, pasaremos a analizar el fondo del recurso afirmando que se realizó el descuento de S/ 1,000.00 ( Mil Quinientos con 00/100 Nuevos Soles), en el mes de enero y febrero respectivamente, por el pago de bono de uniforme, al respecto cabe precisar que mediante Informe N°016-2017-GORE.ICA-GRAF/SGRH, de fecha 18 de enero del 2017, se comunicó al servidor de que no procedía la entrega de dicho beneficio proveniente del convenio colectivo celebrado con el SINTRA.GORE-ICA, (formalizado por Resolución Ejecutiva Regional N° 0430-2016-GORE-ICAIGR, de fecha 06 de diciembre del 2016) en razón a que este no cumplía con los requisitos del artículo séptimo del convenio. Que a la letra dice: "**VIGENCIA y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.** "Artículo 7°.- Las partes acuerdan que el presente **CONVENIO COLECTIVO**, será para el período presupuestal 2016-2017, y que en ejercicio de la autonomía de la libertad que tienen las partes de pactar en el presente **CONVENIO COLECTIVO**, ha decidido que los beneficiarios del presente convenio, serán aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos: Que; se encuentren afiliados al sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica - Sede Central, a la firma del presente convenio; Que, tengan la condición de nombrados y/o contratados, dentro del Régimen del Decreto Legislativo N° 276; Que, hayan superado un periodo laborado de seis meses y; Que, se encuentran excluidos de los beneficios del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que se afiliaron al Sindicato y que, por motivos laborales, se encuentren ocupando Cargos de Confianza y/o de Dirección de la entidad, dicha prohibición se mantendrá mientras el trabajador se encuentre ocupando los cargos mencionados".

Que, en consecuencia se considera que un servidor obtendrá los beneficios del convenio colectivo-entre ellos el uniforme de trabajo - éste, debía cumplir previamente con



todos los requisitos del mencionado artículo, los cuales al ser analizados se observa, que: la servidora no cumple con uno de los requisitos el cual es el de superar los seis meses de periodo laboral. se observa que la servidora mediante Contrato de Suplencia Temporal N° 003-2017-GORE-ICA-S.T. figura que su inicio laboral es desde el 09 de enero del 2017, esto quiere decir, que la servidora no cumple con superar los seis meses a la firma del convenio, hecho que no le permite acceder a los beneficios del convenio con el SINTRA.GORE-ICA para el periodo 2016 -2017(recordando que todos los requisitos deben de cumplirse sin excepción), **AQUELLOS QUE NO CUMPLAN CON ESTE REQUISITO NO PODRÁN SER BEEFICIARIOS A DICHS ACUERDOS.**

Que, sobre esta base se negó a la servidora el acceder a los beneficios acordados en el referido convenio, consecuentemente, **se procedió a descontar el monto de S/2,000.00 por el pago del bono de uniforme, abonado como situación excepcional por no recibir en su oportunidad los incentivos laborales a través del CAFAE.** El cual no constituye discriminación remunerativa ni de contraprestación laboral, por cuanto las condiciones de trabajo no forman parte de la remuneración, además que solo son entregados cuando sean necesarios e indispensables para los servicios del trabajador (no generando ventaja patrimonial para sí), y en base al presupuesto institucional; más aún, si para efectivizar las condiciones de trabajo deben ser a través del convenio colectivo como medio eficaz para determinar cada uno de los beneficios. Por tanto, se equivoca la servidora al indicar que con. Esto se afectaría la remuneración, por cuanto como se señaló las condiciones de trabajo no forman parte de la remuneración del trabajador", lo mismo que no son iguales con los incentivos laborales, ya que estos son otorgados por ley, via CAFAE.

Que, conforme manifiesta la servidora a la fecha se mantiene la plena vigencia de las disposiciones de la Directiva General N° 0001-2014- GORE-ICNGGR-ORADM "NORMAS QUE REGULAN LA DOTACIÓN Y EL USO DEL UNIFORME INSTITUCIONAL EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA"; la cual evidencia que los numerales 5.1. Y 6.2.4. (Citados por la servidora) no contravienen lo establecido en el vigente convenio colectivo, sino que más bien confirman la posición de que es en razón a resultados, indicando que: "5.1. *El Uniforme Institucional es el conjunto de prendas de vestir que son entregados a los funcionarios y servidores regulados por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y a quienes les resulte aplicable al principio de similitud con los servidores públicos. Que desempeñan sus labores en GORE ICA". (...)* "6.2.4. *La Oficina de Administración del Potencial humano será responsable de velar por el correcto uso del uniforme. Así como del cumplimiento de la política establecida".* Así pues, en la referida directiva de uniformes de trabajo, no aparece disposición alguna que obligue a la administración de entregar a todo servidor de la entidad los uniformes de trabajo. Sin miramiento alguno; sino más bien, que se contrasta en razones a que sean necesarios para los servicios del trabajador y del presupuesto institucional; además de que deben ser manifestadas expresamente por propio convenio.

Que, la autoridad administrativa en aplicación del principio de controles posteriores, encontró que la servidora que no le correspondía el pago del bono por uniforme, efectuando el descuento por dicho concepto, además considerando que por autonomía sindical el sindicato determinó los alcances del convenio colectivo. Lo que constituyó en vinculante para los acuerdos. Conforme al artículo 28°, numeral 2), párrafo segundo de nuestra Constitución Política de Estado; de lo que la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley (...)"(3) (Precedente Vinculante del Tribunal Constitucional en el Exp. N° 0008- 2005-PIITC).

Que, siendo así, el recurso de apelación debe ser declarado infundado, debiéndose emitir el correspondiente acto resolutivo.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley General del Procedimiento Administrativo; estando a las atribuciones conferidas al Gobierno Regional de Ica, por Ley N° 27783 "Ley de Bases de la Descentralización" Ley N° 27867 "Ley Organiza de Gobiernos Regionales" modifica por Ley N° 27902, la Resolución Ejecutiva Regional N° 0309-2015-GORE-ICA/PR:



**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.-** Declarar **IMPROCEDENTE** el recurso de apelación interpuesto por la servidora **JENNY MÓNICA ROMUCHO HUAMÁN**, contra los informes N° 016 2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH, de fecha 18 de enero del 2017 y N°38-2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH, de fecha 27 de febrero del 2017, los cuales deniegan el pedido de reintegro del incentivo laboral no percibido en el mes de enero y febrero del 2017 por concepto de bono de uniforme, por no cumplir con todos los requisitos para ser beneficiario del Convenio Colectivo Celebrado por el SINTRA.GORE-ICA periodo 2016-2017.

**ARTICULO SEGUNDO.- DECLARAR** que los informes N° 016 2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH, y N°38-2017-GORE-ICA-GRAF/SGRH, y su contenido tienen calidad de firme, por lo que tiene la condición de inimpugnable.

**ARTICULO TERCERO.- PRECISAR** que la presente resolución da por agotada la vía administrativa.

**ARTICULO CUARTO.- NOTIFIQUESE** el presente acto resolutivo a la servidora; Sub Gerencia de Recursos Humanos e instancias correspondientes de acuerdo a Ley.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
GERENCIA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS  
*Fredy Herrera Villena*  
CPC FREDY HERRERA VILLENA  
GERENTE REGIONAL