



Municipalidad Distrital de Chorrillos

## ACUERDO DE CONCEJO N° 012 -2017-MDCH.

Chorrillos, 17 de Marzo del 2017.

El Alcalde de la Municipalidad Distrital de Chorrillos.

**POR CUANTO:**  
**EL CONCEJO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS, EN SESION ORDINARIA DE LA FECHA, Y;**

**VISTO**, en Sesión Ordinaria de fecha 17 de Marzo del 2017, teniendo en consideración en Informe N° 245 -2017-GAJ-MDCH, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica mediante el cual se remite el Proyecto de Acuerdo de Concejo que Autoriza la entrega de almuerzos en forma provisional por un lapso de 90 días hasta la regularización del derecho adquirido por los trabajadores de la Municipalidad de Chorrillos.

### CONSIDERANDO:

Que teniendo en cuenta la auditoria de cumplimiento realizada por la Comisión Auditora de la Contraloría Regional de Lima Metropolitana respecto a los encargos internos y rendición de gastos de los insumos para la elaboración de los alimentos que se le otorga a todos los trabajadores de la Municipalidad de Chorrillos, tenemos a bien informar que se debe precisar que la facultad de Concejo, establecida en el numeral 29 del Artículo 9° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, concede al Concejo Municipal la atribución de aprobar el régimen de administración de sus bienes y rentas, entre otros.

El Artículo 41° de la mencionada Ley Orgánica de Municipalidades establece que los Acuerdos son decisiones que toma el Concejo referida a asuntos específicos de interés público, vecinal o institucional que expresen la voluntad del Órgano de gobierno para practicar un determinado acto o sujetarse a una conducta o norma institucional.

De acuerdo al Artículo 372° de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada. "Artículo 379. Establece que el Régimen laboral (...) Los obreros que presten sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen".

Asimismo, se debe tener en cuenta lo regulado por el Artículo 3 de la Ley N° 27783 - Ley de Bases de la Descentralización, ley que establece que la descentralización tiene como finalidad el desarrollo integral, armónico y sostenible del país.

Que teniendo en cuenta el principio constitucional y la fuente del derecho constitucional, mediante el cual se reconoce a la Costumbre, como una forma inicial del Derecho Consuetudinario que consiste en la repetición constante de un acto que con el paso del tiempo se vuelve obligatoria y por necesidad, consentimiento colectivo y apoyo del poder político llega a convertirse en ley, es fuente porque se convierte en norma constitucional a través de un proceso reflexivo del legislador <sup>(1)</sup>. Tomando en cuenta que el Derecho Consuetudinario es un Conjunto de principios,



valores y normas de carácter jurídico no escritas que regulan las relaciones humanas de una sociedad cuya observancia es impuesta de manera coerciva por la costumbre. Coercibilidad significa la posibilidad del uso legítimo y legal de la fuerza para su cumplimiento de la ley. La coercibilidad es el empleo habitual de la fuerza legítima que acompaña al Derecho para hacer exigibles sus obligaciones y hacer eficaces sus preceptos. Se diferencia diametralmente de la coacción. Ésta última es la fuerza o violencia que se hace a una persona para precisarla que diga o ejecute alguna cosa. En este sentido su empleo origina múltiples consecuencias de orden civil, ya que los actos ejecutados, bajo coacción adolecen del vicio de nulidad, y en el orden penal, por que daría lugar a diversos delitos, especialmente los atentatorios contra la libertad individual.

por otro lado debemos tomar en cuenta que para la regulación de los derechos en el presente caso de los alimentos nos remitimos al termino de condición de trabajo tal como lo prescribe el profesor Jorge Toyama Miyagusuku, el mismo que señala que la condición de trabajo "puede abarcar desde sólo las prestaciones que entrega el empleador para la ejecución del contrato de trabajo hasta cualquier prestación que se verifique en una relación laboral", y agrega que "suelen entregarse para que el trabajador cumpla los servicios contratados ya sea porque son indispensables y necesarios o porque facilitan tal prestación de servicios". De acuerdo con dicha definición, las condiciones de trabajo son aquellos conceptos que, en dinero o en materiales, el empleador otorga a sus trabajadores para el cabal desempeño de sus funciones, ya sea porque son necesarios e indispensables o porque facilitan la prestación de servicios. Cabe anotar que las condiciones de trabajo no forman parte de la remuneración del trabajador. Tal como se ve reflejada en el caso de los trabajadores que se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por la Ley Orgánica de Municipalidades, artículo 372° en donde se ha establecido expresamente que "el costo o valor de las condiciones de trabajo no forma parte de la remuneración del trabajador, así como tampoco todos aquellos montos que se le otorguen para el cabal desempeño de su labor o con ocasión de sus funciones, ni la alimentación proporcionada directamente por el empleador que tenga la calidad de condición de trabajo por ser indispensable para la prestación de servicios".

Teniendo en cuenta Informe Legal N° 740-2011-SERVIR/GG-OGJ del Servicio Civil: establece que la alimentación principal (constituida por el desayuno, el almuerzo o refrigerio que lo sustituya o la cena) que la entidad empleadora pudiera otorgar a sus trabajadores, será considerada como una condición de trabajo sólo si resulta indispensable para la prestación de servicios del trabajador y no genera, además, una ventaja patrimonial para él.

Asimismo, debemos tener en cuenta que los derechos se adquieren por la continuidad con la que se viene gozando el derecho en cuestionamiento, tal como sucede con las cláusulas tacitas en un contrato de trabajo. De esta manera, la calidad tácita de una cláusula contractual exige en derecho laboral, como requisito esencial, la existencia de un consenso recíproco de las partes respecto de una determinada materia o beneficio que, si bien no está escriturado, ha tenido aplicación práctica en el tiempo. La reiteración de tal práctica en los términos señalados es lo que hace que el beneficio en cuestión se incorpore al contrato como un derecho del trabajador.

En consecuencia, se recomienda que se autorice la entrega de los almuerzos a todos los trabajadores de la Municipalidad de Chorrillos por un periodo de 90 días, hasta que se regularice el derecho siempre y cuando no afecte al presupuesto de la entidad previa coordinación de la Gerencia de Planeamiento y Presupuesto.



Por ultimo debemos concluir que el presente proyecto aplica la norma correcta como es el Acuerdo de Concejo por cuanto se está expresando la voluntad del órgano de gobierno de practicar un determinado acto referido a asuntos de interés institucional.

Que, el honorable Concejo Municipal, luego de ser sometido a votación, y; estando a lo expuesto y de conformidad con la Constitución Política del Perú, y las facultades otorgadas por el artículo 9° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, por **UNANIMIDAD** del Pleno del Concejo Municipal:

**ACORDÓ:**

**ARTÍCULO PRIMERO: AUTORIZAR** la entrega de almuerzos en forma provisional por un lapso de 90 días hasta la regularización del derecho adquirido por los trabajadores de la Municipalidad de Chorrillos.

**ARTICULO SEGUNDO: ENCARGAR** a la Gerencia de Administración y Finanzas, Sub Gerencia de Logística, Gerencia de Planeamiento y Presupuesto el cumplimiento del presente Acuerdo en lo que a cada una corresponde según sus atribuciones.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



MUNICIPALIDAD DE CHORRILLOS

ING. AUGUSTO MIYASHIRO YAMASHIRO  
ALCALDE

