



CENTRAL TELEFÓNICA 319-2530  
ANEXO: 118  
www.munives.gob.pe

## RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION N° 095-2022-OGA/MVES

Villa El Salvador, 02 de agosto de 2022

### VISTOS:

Documentos N° 120212022 y 14648-2022, de fecha 19 de mayo de 2022 y 15 de junio 2022, presentados por **JAIME LUCIO VERA HUAYNA**; la Carta N° 996-202-UGRH-OGA/MVES, de fecha 25 de mayo de 2022; el Informe N° 737-2022-UGRH-OGA/MVES, de fecha 23 de junio de 2022, emitidos por la Unidad de Gestión de Recursos Humanos; y,

### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 27680, Ley de Reforma Constitucional, en su Capítulo XIV del Título IV, en materia de Descentralización regula en su Artículo 194° que: "Las Municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.";

Que, el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, señala que: "Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia.

La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico";

Que, mediante Documento N° 12021-2022, de fecha 19 de mayo de 2022, el servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA** solicitó el pago de bonificación por familiar directo (hermana);

Que, mediante Carta N° 996-2022-UGRH-OGA/MVES, de fecha 25 de mayo de 2022, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos declaró improcedente la solicitud del servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA** por considerar que dicho incentivo no le correspondía, ya que solo se otorga a sus familiares director, esto es, cónyuge, hijos o padres, regulado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Asimismo, refirió que el Convenio Colectivo del año 2008 no establece que dicha cláusula sea de carácter permanente, razón por la que no atendió lo solicitado;

Que, mediante Documento N° 14681-2022, de fecha 15 de junio de 2022, el servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA** interpuso **RECURSO DE APELACIÓN** en contra del acto administrativo contenido en la Carta N° 996-2022-UGRH-OGA/MVES, con la finalidad que sea revocado y se le otorgue la bonificación por fallecimiento, tramitado mediante Documento N° 12021-2022,; el que fuera elevado a la Oficina General de Administración mediante Informe N° 737-2022-UGRH-OGA/MVES, de fecha 23 de junio de 2022;

Que, los numerales 207.1 y 207.2 del Artículo 207° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establecen lo siguiente:

#### "Artículo 207. Recursos administrativos

207.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

207.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días (subrayado nuestro).

Asimismo, el Artículo 209° del dispositivo legal mencionado establece 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" (subrayado nuestro).

"Villa El Salvador, Ciudad Mensajera de la Paz"  
PROCLAMADA POR LA NACIONES UNIDAS EL 15 - 09 - 87  
Premio Príncipe de Asturias de la Concordia



# RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION N° 095-2022-OGA/MVES

A su vez, el Artículo 221° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, desarrolla lo siguiente:

“El escrito del recurso deberá señalar el acto del que se recurre y cumplirá los demás requisitos previstos en el artículo 124”.

En atención a lo antes indicado, es posible sostener que un acto administrativo es pasible de ser cuestionado con la interposición de un recurso de apelación, como en el presente caso, por lo que atendiendo al recurso administrativo presentado, corresponde que esta oficina: (i) determine la procedencia del recurso de apelación interpuesto por **JAIME LUCIO VERA HUAYNA** contra la Carta N° 996-2022-UGRH-OGA/MVES; y, de ser el caso, (ii) evalúe la fundabilidad o infundabilidad del mencionado recurso administrativo;

Que, de la revisión del cargo de notificación se advierte que el acto administrativo impugnado, constituido por la Carta N° 996-2022-UGRH-OGA/MVES, fue notificada al servidor el 31 de mayo de 2022; y, el recurso de apelación fue presentado el 15 de junio de 2022, con lo cual es posible advertir que el mencionado recurso administrativo fue interpuesto dentro del término de Ley. Asimismo, fue presentado ante el mismo órgano que lo emitió, esto es, la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, quien elevó lo actuado a esta Oficina en su condición de Superior Jerárquico, mediante Informe N° 737-2022-UGRH-OGA/MVES, de fecha 23 de junio de 2022;

Asimismo, se ha verificado que el servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA** ha señalado que el acto que recurre es la Carta N° 996-2022-UGRH-OGA/MVES; y, su recurso de apelación ha cumplido con los requisitos establecidos en el Artículo 124° del mismo cuerpo de leyes;

Que, de acuerdo al contenido del recurso de apelación presentado por el servidor, se desprende que éste sustenta dicho recurso administrativo en una interpretación errada de las normas legales contenidas, lo que a opinión de esta unidad orgánica pueda estar subsumido en la causal de **cuestiones de puro derecho**;

De esta manera, sostuvo en su considerando PRIMERO lo siguiente:

*“Que, al amparo del artículo 120 del TUO de la Ley N° 27444 en ejercicio de mi derecho de contradicción conforme a la ley formulo mi recurso de apelación contra la Carta N° 966-2022-UGRH-OGA/MVES, de fecha 25 de mayo de 2022 al existir una interpretación errada de las normas legales contenidas en lo que concierne la ley”.*

Asimismo, en el segundo párrafo considerando PRIMERO alegó lo siguiente:

*“Al respecto debo señalar que el literal “c” del artículo 29 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM publicado por el Diario Oficial El Peruano el jueves 20 de enero de 2022 que aprueba los lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188 de la negociación colectiva, no se puede aplicar para este caso y su vigencia correspondería a los convenios colectivos que se emitan para los años posteriores del 2023 hacia delante conforme lo establece su propio artículo 29 literal “b” vigencia del convenio colectivo.*

Seguidamente, en su considerando SEGUNDO que:

*“(…) unidad de gestión de recursos humanos de la Municipalidad de Villa El Salvador ha realizado una insuficiente o aparente motivación, incurriendo en un defecto insubsanable en el requisito de motivación que debe observar todo acto administrativo acarreado su nulidad conforme el artículo 10 inciso 2 de la Ley N° 27444”.*

Asimismo, sostiene en su considerando TERCERO que:

*“(…) que el acuerdo del acápite de demandas laborales 2.8 se encuentra vigente debido a que hasta la fecha no ha sido modificado por otro convenio colectivo celebrado por la Municipalidad de Villa El Salvador y el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales de Villa El Salvador”.*



## RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION N° 095-2022-OGA/MVES

Que, en su considerando CUARTO indica que:

"(...) el Informe Técnico N° 1204-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 05 agosto de 2019 sobre la vigencia del convenio colectivo en el numeral 2.6 emite opinión legal al respecto, en el Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC, cuyo contenido es ratificado y recomienda revisar en el portal [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe) que establece en este caso como norma vinculante en su numeral 3.3 conforme lo indicado en el artículo 69 del Reglamento General de la Ley 30057 TODO CONVENIO COLECTIVO CONTINUA RIGIENDO MIENTRAS NO SEA MODIFICADO POR UNA NUEVA CONVENCION COLECTIVA POSTERIOR ACORDADA ENTRE LAS PARTES, SON LAS CLÁUSULAS DEL CONVENIO LAS QUE CONTINUARÁN RIGIENDO MIENTRAS NO SEA MODIFICADO POR UNA NUEVA CONVENCION COLECTIVA".

Estando a lo antes expuesto, resulta imprescindible determinar si lo argumentado por el servidor se ajusta al supuesto de *diferente interpretación de las pruebas producidas o se trata de cuestiones de puro derecho*, por cuanto tales supuestos justificarían que el Superior Jerárquico revise el análisis realizado por la autoridad que expidió el acto que se impugna;

Que, en atención a la causal alegada por el servidor, consistente en cuestiones de puro derecho por el supuesto de *interpretación errada de las normas legales*, alegando (i) una ERRADA INTERPRETACIÓN de lo establecido en el literal c) art. 29 del Decreto Supremo N° 008-2022, por cuanto dicha norma legal había sido publicado en el diario El Peruano recién el **jueves 20 de enero de 2022** y su VIGENCIA CORRESPONDERÁ A LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE SE EMITAN PARA LOS AÑOS POSTERIORES (2023 hacia adelante) conforme lo establece su propio art. 29 literal b) Vigencia del convenio colectivo; (ii) una insuficiente o aparente motivación, incurriendo en un defecto insubsanable del requisito de motivación que debe observar todo acto administrativo; y, (iii) la inobservancia del Informe Técnico N° 1204-2019-SERVIR/GPGSC por el que ratifica el Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC; se debe indicar que el recurso de apelación presentado por el servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA** reúne el requisito de procedencia exigido por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento administrativo General, correspondiendo determinar su fundabilidad o infundabilidad;

Sobre la primera alegación, se debe mencionar que mediante Ley N° 31188, se aprobó la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; y, con Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, se aprobó los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en tanto que de acuerdo al Artículo 29° literal b) de los lineamientos en mención, se reguló la "vigencia del convenio colectivo", esto es, de la **obligación de cumplimiento de los acuerdos que contenga un convenio colectivo mas no regula la vigencia de la propia Ley como erróneamente fue sostenido por el servidor JAIME LUCIO VERA HUAYNA;**

Respecto a la segunda alegación consistente en una insuficiente o aparente motivación del acto administrativo en cuestión, esto es, Carta N° 996-2022-UGRH-OGA/MVES, se advierte que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos declaró la improcedencia de la solicitud de pago de bonificación por fallecimiento de familiar directo del servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA** por considerar que dicha cláusula no tenía la condición de permanente;

Respecto al Informe Técnico N° 1204-2019-SERVIR-GPGSC, de fecha 05 de agosto de 2019, para sustentar la vigencia de los Convenios Colectivos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debo referir que el mencionado informe técnico de SERVIR contiene su absolución a una consulta, entre otros, de la fuerza vinculante de los pactos colectivos, efectuándolo en el marco de lo regulado por la Ley N° 30057; y, el Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC, cuyo contenido ratificaron y recomendaron revisar, en el que concluyeron lo siguiente:

"3.2 Un convenio colectivo tiene cláusulas cuya vigencia puede responder a tres situaciones: i) que la vigencia de las cláusulas sea la misma establecida para el propio convenio, ii) que las cláusulas hayan sido emitidas con calidad de permanente, lo cual se configura cuando las partes le otorguen tal calidad en el respectivo convenio, y iii) cuando por su naturaleza, forma de ejecución o acuerdo de partes, su vigencia es de una duración inferior a la del convenio" (resaltado nuestro);

En este orden de ideas, se tiene que SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión legal respecto a la vigencia de los convenios colectivos, sosteniendo que con independencia del plazo de vigencia de un convenio colectivo, es posible que pueda acordarse cláusulas con calidad de permanente, para lo cual el convenio colectivo debe de otorgarle tal calidad, esto es, que deben ser "expresas".



# RESOLUCIÓN DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION N° 095-2022-OGA/MVES

En consecuencia, de la revisión al acto administrativo en cuestión se tiene que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos aplicó el dispositivo legal contenido en el literal c) del Artículo 29° del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, sin analizar la vigencia de las cláusulas del Convenio Colectivo del año 2008 a la luz de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, conforme al Informe Técnico N° 1204-2019-SERVIR-GPGSC, por el cual ratifica el Informe Técnico N° 1741-2018-SERVIR/GPGSC;

Que, teniendo a la vista la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, como el informe técnico de SERVIR que fue alegado por el servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA**, se advierte que la cláusula de bonificación por fallecimiento del hermano del Convenio Colectivo del año 2008, no tiene la condición de permanente, por cuanto no fue declarada como tal de manera expresa en el mencionado acuerdo; por consiguiente, atendiendo a los fundamentos antes mencionados, corresponde desestimar en el supuesto de **cuestión de puro derecho**;

Que, estando a las consideraciones expuestas y en uso de las facultades delegadas conforme el Artículo 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, el Artículo 208° de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; y, el numeral 31.3 de la Ordenanza N° 441-MVES, que modificó el Reglamento de Organización y Funciones con enfoque de gestión de resultados, aprobado mediante Ordenanza N° 369-MVES;

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA** contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 996-2022-UGRH-OGA/MVES, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- ENCARGAR** a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos el cumplimiento de la presente resolución y la notificación al servidor **JAIME LUCIO VERA HUAYNA**.

**ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR**, a la Unidad de Desarrollo Tecnológico la publicación de la presente Resolución en el portal institucional ([www.munives.gob.pe](http://www.munives.gob.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE y CÚMPLASE.**

  
MUNICIPALIDAD DE VILLA EL SALVADOR  
OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
  
ING. LUZ ZANABRIA LIMACO  
GERENTE