



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGANICA N°27972
LEY N°8230 DEL 03-04-1936

N° : 337-2025-GA/GM/MPMN

RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN N° 337-2025-GA/GM/MPMN

Fecha: Moquegua, 28 de noviembre del 2025

VISTOS:

El Informe Legal N° 1490-2025-GAJ/GM/MPMN, Informe N° 3378-2025-SGPBS-GA/GM/MPMN, Escrito S/N Recurso de Apelación (Exp. 2545130) y Oficio N° 184-2025-SGPBS/GA/GM/MPMN;

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo con el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, indica: *"Las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia"*. Asimismo, el Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades en su Artículo I, señala: *"(...) Las Municipalidades Provinciales y Distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines"*, el Artículo II, establece: *"Los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia"*.

Que, de acuerdo a los numerales 217.1 y 217.2 del artículo 217°, del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en adelante "TUO de la LPAG" aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, señala que: *"Conforme a lo señalado en el Artículo 120°, frente a un acto administrativo que supone viola, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa, mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo"*. Asimismo, el numeral 217.2 de la norma acotada prescribe que: *"Solo son impugnables los actos definitivos que pone fin a la instancia y los actos de trámite que determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento o produzcan indefensión; la contradicción a los restantes actos de trámite deberá alegarse por los interesados para su consideración en el acto que ponga fin al procedimiento y podrán impugnarse con el recurso administrativo que, en su caso, se interponga contra el acto definitivo"*.

Que, en el mismo marco legal el Artículo 218° Recursos administrativos, establece en su numeral 218.1 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. Asimismo, en su numeral 218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.

Que, de acuerdo a los establecido en el artículo 220 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General establece: *"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."*





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGANICA N°27972
LEY N°8230 DEL 03-04-1936

N° : 337-2025-GA/GM/MPMN

Que, a través de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", ha establecido que los recursos impugnatorios de reconsideración y apelación sean presentados en el plazo de 15 días perentorios (hábiles); los actos administrativos no pueden estar indefinidamente expuestos al riesgo de una revisión por vía de recurso, solo se admite cuestionarlos dentro del plazo perentorio de 15 días hábiles desde la comunicación.

Que, mediante Oficio N° 184-2025-SGPBS/GA/GM/MPMN en adelante "el Oficio" de fecha 16 de setiembre del 2025, la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social resolvió el pedido del Secretario General del Sindicato SITRAMUN, Epimaco Rolando Gutiérrez Manchego: escrito S/N (Exp. 2535933) sobre "Cumplimiento de Convenio Colectivo 2006 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0541-2006-A/MPMN" respecto de la evaluación y estudio a fin de garantizar un nivel remunerativo adecuado para los puestos de responsabilidad directiva, respecto a los cargos de responsabilidad que no tienen nivel de funcionario. Resolviendo que *"resulta improcedente"* como se detalla:

En tal sentido, se concluye que la solicitud de su representada SITRAMUN-BE-MOQ, por la cual solicita cumplimiento de convenio colectivo 2006 aprobado por Resolución Administrativa N° 0541-2006-A/MPMN, el mismo que fuera ratificado por el convenio colectivo 2024-2025 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 00460-2024-A/MPMN; ello respecto de la evaluación y estudio a fin de garantizar un nivel remunerativo adecuado para los puestos de responsabilidad directiva, respecto a los cargos de responsabilidad que no tienen nivel de funcionario, resulta IMPROCEDENTE a razón de que la cláusula del Convenio Colectivo 2006 invocada no generó obligación económica ni derecho adquirido a favor de los trabajadores, al haberse pactado su no implementación por limitaciones presupuestales, y que la disposición relativa a la evaluación y estudio del CAP tuvo carácter tentativo y feneció en el año 2006, careciendo de vigencia a la fecha.



Respecto del recurso de apelación y su calificación

Que, mediante escrito S/N (Exp. 2545130) presentado en fecha 03 de octubre del 2025 el Secretario General del Sindicato SITRAMUN, Epimaco Rolando Gutiérrez Manchego (en adelante "el recurrente"), interpone recurso de apelación en contra del Acto Administrativo contenido en el Oficio N° 184-2025-SGPBS/GA/GM/MPMN por considerar que dicho acto administrativo adolece de vicios sustanciales y no se ajusta a derecho, y en consecuencia se ordene:

- La inmediata constitución de una comisión para evaluar y garantizar niveles remunerativos adecuados para los cargos de responsabilidad directiva que no tienen nivel de funcionario.
- La implementación de las bonificaciones propuestas (S/ 500.00 y S/ 300.00 mensuales) en tanto se realiza el estudio.
- El cumplimiento integral de lo pactado en el Convenio Colectivo 2006, ratificado en el Convenio Colectivo 2024-2025.

Que, en ese orden de ideas, corresponde a esta Gerencia calificar el aspecto formal del recurso de apelación presentado por "El recurrente" una vez superada dicha calificación, recién corresponderá emitir pronunciamiento sobre el fondo, es decir, sobre los argumentos idóneos que cuestionen "El Oficio impugnado". Es así que, sobre la calificación formal, se tiene lo siguiente:

El numeral 120.1) del artículo 120 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que, frente a un acto que supone que



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGANICA N°27972
LEY N°8230 DEL 03-04-1936

N° : 337-2025-GA/GM/MPMN

viola, afecta, desconoce o lesiona un derecho o un interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa en la forma prevista en esta Ley, para que sea revocado, modificado, anulado o sean suspendidos sus efectos.

Asimismo, el artículo 220 del "TUO de la Ley 27444", establece que el recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustenta 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.

De acuerdo a lo señalado por el jurista Juan Carlos Morón Urbina *"El recurso de apelación es el recurso a ser interpuesto con la finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada revise y modifique la resolución del subalterno. El recurso busca obtener un segundo parecer jurídico de la Administración Pública sobre los mismos hechos y evidencias, no requiere nueva prueba, pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva fundamentalmente de puro derecho. La apelación es el recurso ordinario gubernativo por excelencia, debido a que la reconsideración es facultativa, sujeta a la existencia de nueva prueba instrumental, mientras que la revisión solo procede contra resoluciones de autoridades con competencia no nacional. El recurso de apelación tiene como presupuesto la existencia de una jerarquía administrativa titular de la potestad de corrección, y por eso su finalidad es exigir al superior que examine lo actuado y resuelto por el subordinado. De ahí que este recurso podamos ejercerlo únicamente cuando cuestionemos actos emitidos por un órgano administrativo subordinado jerárquicamente a otro y no cuando se trate de actos emitidos por la máxima autoridad de órganos autárquicos, autónomos o carentes de tu tela administrativa"*¹.



Que, en tal sentido, previo a efectuar el análisis de los argumentos vertidos, corresponde a esta Gerencia verificar si "el recurrente" ha cumplido con presentar el recurso de apelación en el plazo perentorio de quince (15) días hábiles, así como acreditar la lesión de un derecho o interés legítimo, sustentando una diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de un cuestionamiento de puro derecho; de conformidad con el artículo 220° del "TUO de la LPAG"; conforme se detalla a continuación:

Respecto si el recurso impugnativo fue presentado dentro del plazo otorgado por el "TUO de la LPAG"

Conforme, la notificación efectuada directamente al ahora recurrente, el Oficio N° 184-2025-SGPBS/GA/GM/MPMN fue recepcionada en fecha 19 de setiembre del 2025, en ese sentido considerando la fecha de notificación, el plazo de quince (15) días hábiles para la interposición de algún recurso impugnatorio venció el 13 de octubre del 2025. En virtud de ello, "el recurrente" presentó el recurso de apelación el 03 de octubre de 2025, advirtiéndose que se encuentra dentro del plazo legal establecido.

Respecto de la cuestión de fondo

Determinar la validez del "oficio impugnado".

¹ MORON URBINA, JUAN C. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General Tomo II. Gaceta Jurídica S.A.2021, p.232



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGANICA N°27972
LEY N°8230 DEL 03-04-1936

N° : 337-2025-GA/GM/MPMN

Descripción de los hechos

Que a través del escrito S/N (Exp. 2535933) presentado en fecha 08 de agosto del 2025 por el Secretario General del Sindicato SITRAMUN-BE-MOQ (Sindicato de Trabajadores Municipales de Moquegua Base Empleados) solicitó el "Cumplimiento de Convenio Colectivo 2006 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 0541-2006-A/MPMN", el mismo que fuera ratificado por el convenio 2024-2025 aprobado con Resolución de alcaldía N° 00460-2024-A/MPMN; respecto de la evaluación y estudio a fin de garantizar un nivel remunerativo adecuado para los puestos de responsabilidad directiva, respecto a los cargos de responsabilidad que no tienen nivel de funcionario.

Con Carta N.° 334-2025-CRCC de fecha 03 de setiembre del 2025 la Especialista Legal del área de Contratos de la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social concluye: *"(...) que la cláusula del Convenio Colectivo 2006 invocada no generó obligación económica ni derecho adquirido a favor de los trabajadores, al haberse pactado su no implementación por limitaciones presupuestales, y que la disposición relativa a la evaluación y estudio del CAP tuvo carácter tentativo y feneció en el año 2006, careciendo de vigencia a la fecha. De esta manera, se dará cumplimiento al principio de motivación de los actos administrativos previsto en el artículo 3 de la Ley N.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, dejando constancia clara y expresa de la improcedencia de la pretensión sindical en el presente ejercicio 2025.*

Es así como, a través del Oficio N° 184-2025-SGPBS/GA/GM/MPMN "Oficio impugnado" notificado al ahora recurrente en fecha 19 de setiembre del 2025, la Sub Gerencia de Personal y Bienestar Social resolvió el pedido del Secretario General del Sindicato SITRAMUN, Epimaco Rolando Gutiérrez Manchego: escrito S/N (Exp. 2535933), concluyendo que la solicitud presentada por el SITRAMUN-BE-MOQ, por el cual solicita cumplimiento de convenio colectivo 2006 aprobado por Resolución Administrativa N° 0541-2006-A/MPMN, el mismo que supuestamente fue ratificado por el convenio colectivo 2024-2025 aprobado por Resolución de Alcaldía N° 00460-2024-A/MPMN; respecto de la evaluación y estudio a fin de garantizar un nivel remunerativo adecuado para los puestos de responsabilidad directiva, respecto a los cargos de responsabilidad que no tienen nivel de funcionario, **resulta IMPROCEDENTE a razón de que la cláusula del Convenio Colectivo 2006 invocada no generó obligación económica ni derecho adquirido a favor de los trabajadores, al haberse pactado su no implementación por limitaciones presupuesta/es, y que la disposición relativa a la evaluación y estudio del CAP tuvo carácter tentativo y feneció en el año 2006, careciendo de vigencia a la fecha.**

De los argumentos del "recurrente"

Que respecto a los argumentos señalados en los numerales 1, 2, 3, 4 y 5 de los fundamentos de hecho y de derecho del recurso de apelación, "el recurrente" señala:

1. Que, se tiene que el Convenio Colectivo 2024-2025, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 00460-2024-A/M PMN, reconoce y ratifica expresamente los convenios anteriores, conforme al artículo 17 de la Ley N° 31183. La cláusula del Convenio Colectivo 2006, aunque no implementada inicialmente, fue ratificada y, por tanto, adquiere carácter de derecho adquirido. La negativa municipal desconoce este principio, protegiendo únicamente beneficios concretos y exigibles.
2. La Municipalidad argumenta que el plazo de 60 días para el estudio de reestructuración del CAP era "meramente exhortativo". Sin embargo, el término "tentativo" no equivale a "no vinculante". En el contexto de la negociación colectiva, las cláusulas deben interpretarse conforme a los principios de buena fe y efecto útil, y la obligación subsiste hasta su cumplimiento, especialmente tras su ratificación en 2024.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGANICA N°27972
LEY N°8230 DEL 03-04-1936

N° : 337-2025-GA/GM/MPMN

3. La Ley N° 31188, en su artículo 17.1, establece que los convenios colectivos tienen fuerza de ley y son vinculantes para las partes. La Municipalidad no puede invocar limitaciones económicas de 2006 para incumplir una obligación ratificada en 2024, sin demostrar que dichas limitaciones persisten.
4. El acto impugnado carece de motivación suficiente, al no analizar integralmente el marco normativo aplicable ni justificar cómo se armoniza su decisión con la ratificación del convenio. Esto vulnera el artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444, que exige que los actos administrativos sean debidamente motivados.
5. La recientemente publicada Ley N° 32448, que modifica el Decreto Legislativo 1666, refuerza la obligatoriedad de cumplir lo pactado en el Convenio Colectivo 2006, en los siguientes términos:
 - Novena Disposición Complementaria Final: Dispone que todos los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad a la Ley 31188 mantienen su eficacia y vigencia, lo que incluye al Convenio Colectivo 2006.
 - Artículo 2: Consagra el principio de respeto a los derechos laborales y la buena fe en la negociación colectiva, principios violados por la actitud dilatoria de la Municipalidad.

Esta normativa, de reciente data y jerarquía legal, consolida el marco jurídico que ampara el cumplimiento del convenio colectivo impugnado y desvirtúa cualquier intento de la entidad demandada de eludir sus obligaciones bajo argumentos formales o restrictivos.

Al respecto, debemos manifestar lo siguiente:

Que, de acuerdo a lo establecido en el Informe Técnico N.º 1693-2023-SERVIR-GPGSC, sobre la fuerza vinculante de los convenios colectivos señala:

2.7 En esa línea, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N.º 008-2005-PI/TC ha precisado que: "(...) el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante **en el ámbito de lo concertado (...)**".

2.8 A partir de lo anterior, es menester señalar que como consecuencia del efecto vinculante del convenio colectivo y respetando la autonomía de la voluntad de las partes, **los beneficios pactados deben ser entregados en los propios términos establecidos en las cláusulas convencionales que los contienen, no pudiendo las partes modificarlas ni negarse a su cumplimiento de forma unilateral.**

2.13 Que, de la normativa citada se establece que es **fundamental respetar tanto la obligatoriedad del convenio colectivo como la libertad de las partes que lo firmaron.** Esto significa que los beneficios acordados en el convenio deben ser entregados según lo pactado, considerando a vigencia de las cláusulas que los contienen. Para aplicar estos acuerdos, es necesario revisar lo que dice específicamente la cláusula relacionada con los beneficios, para identificar los requisitos o condiciones que se deben cumplir para su entrega.

Que de acuerdo a lo establecido en Decreto Supremo N.º 008-2022-PCM que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal señala en su art. 29:

Artículo 29.- Características del convenio colectivo

En congruencia con lo señalado por el artículo 17 de la Ley, el convenio colectivo ostenta las siguientes características:

a) **Fuerza vinculante:**





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGANICA N°27972
LEY N°8230 DEL 03-04-1936

N° : 337-2025-GA/GM/MPMN

El convenio colectivo tiene fuerza de ley, no puede ser modificado de manera unilateral por las partes, y vincula a las partes que lo suscriben. Surte efectos y obliga a las personas en cuyo nombre se celebró, así como respecto de aquellas a quienes sea aplicable.

Que de acuerdo al convenio colectivo 2006 suscrito en fecha 02 de agosto del 2006 aprobado mediante la Resolución de Alcaldía N.º 00541-2006-A/MPMN, de fecha 04 de agosto del 2006. En el convenio colectivo se suscribió en demandas económicas numeral 3 lo siguiente:

3. En cuanto al punto tres de las demandas económicas referido a una bonificación pecuniaria extraordinaria con carácter no pensionable de 300 nuevos soles mensuales para el personal que ocupa un cargo de responsabilidad directiva, al margen de los cargos de confianza dentro del CAP, en este punto SE ACUERDA que NO se implementará por limitaciones económicas. (Acta de fecha 12 de julio del 2006).

Igualmente se acuerda alcanzar una recomendación al Titular del Pliego, a fin de que por la parte administrativa correspondiente se haga una evaluación o estudio para posibilitar la reestructuración del CAP a los fines de considerar un nivel remunerativo adecuado para los puestos de responsabilidad directiva, considerándose para esto un plazo tentativo de sesenta días (Acta de fecha 12 de julio del 2006).

Que de acuerdo al Convenio Colectivo 2024-2025, aprobado con la Resolución de Alcaldía N.º 00460-2024-A/MPMN, emitida el 22 de julio de 2024, que aprueba el Acta Final del Convenio Colectivo de la comisión negociadora del pliego de reclamos 2024-2025, celebrado entre la Municipalidad Provincial Mariscal Nieto y el Sindicato de Trabajadores Municipales de Moquegua Base Empleados (SITRAMUN-BE-MOQ). En el Título I, Demandas Generales, numeral 1, El sindicato planteó:

1. *La Municipalidad reconoce y ratifica y se compromete a dar estricto cumplimiento en forma permanente cumplimiento las actas de convenios colectivos anteriores y leyes laborales, exclusivamente para los servidores sindicalizados, respetando los caracteres irrenunciables de los derechos adquiridos conforme a Ley.*

Es así que en este punto las partes acordaron:

ACUERDO: "CONFORME AL NUMERAL 5º DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY N.º 31188."

Por lo que, el convenio 2024-2025 señala que respecto a lo solicitado (pliego de reclamos) por el sindicato SITRAMUN BE MOQ sobre reconocimiento, ratificación y el compromiso a dar estricto cumplimiento en forma permanente cumplimiento las actas de convenios colectivos anteriores y leyes laborales, acordaron entre las partes que la Municipalidad y el Sindicato actuarán conforme a lo establecido en el numeral 5 del artículo 17 de la ley N.º 31188 que señala: "Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique". Es decir, los beneficios acordados en los convenios deben ser entregados según lo pactado, considerando a vigencia de las cláusulas que los contienen.

Que de acuerdo al mismo Convenio Colectivo 2024-2025, en el Título IV, Demandas Sindicales y de Bienestar Social, numeral 2, El sindicato planteó:

² Artículo 17. Convenio colectivo

El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características: (...)

17.5 Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique. (...).



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO

LEY ORGANICA N° 27972

LEY N° 8230 DEL 23-04-1936

N° 337-2025-GA/GM/MPMN

2. La Municipalidad Provincial Mariscal Nieto, se comprometa en pagar **bono de responsabilidad a servidores que ocupan cargos de responsabilidad** por la suma de MIL SOLES mensuales (S/ 1.000,00).

Es así que en este punto las partes acordaron:

ACUERDO: SE TIENE POR NO CONSIGNADA POR NO SER PASIBLE DE SER NEGOCIADA (ART. 7 DEL D.S. 008-2022-PCM).

Que, de acuerdo al dictamen recaído en el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, que propone la ley que modifica el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos humanos del Sector Público **del Proyecto de Ley N° 11286/2024-CR**³ señala respecto a la Propuesta de incorporación de la Novena Disposición Complementaria Final y la Quinta Disposición Complementaria Transitoria:

(...)

Esta disposición expresa el principio de respeto a la seguridad jurídica, asegurando que la implementación de un nuevo marco normativo no afecte los derechos laborales ya reconocidos a través de convenios colectivos anteriores.

La vigencia de dichos convenios colectivos debe entenderse conforme a su propio contenido normativo, dentro de los plazos pactados y con efectos obligatorios para ambas partes. En tal sentido, el Estado, en sus distintos niveles y entidades, está jurídicamente obligado a cumplir con los términos acordados en dichos instrumentos.

(...)

Que, la Gerencia de Asesoría Jurídica a través del Informe Legal N° 1490-2025-GAJ/GM/MPMN respecto al recurso de apelación presentado por el Secretario General del SITRAMUN-BE-MOQ en contra del Oficio N° 184-2025-SGPBS/GA/GM/MPMN, concluye:



3.1. Se determina que el beneficio solicitado por el Sindicato SITRAMUN BE MOQ, consistente en cumplimiento del Convenio Colectivo del año 2006 respecto de la evaluación y estudio a fin de garantizar un nivel remunerativo adecuado para los puestos de responsabilidad directiva conforme al acuerdo del año 2006 aprobado con Resolución de Alcaldía N° 00541-2006-A/MPMN, **no generó obligación para la Entidad respecto a la implementación de una bonificación económica o el reajuste remunerativo de los puestos de responsabilidad directiva, ya que en el acta final se acordó expresamente no implementar dicho beneficio por limitaciones económicas, limitándose solo a recomendar una evaluación sin carácter vinculante.**

Asimismo, conforme al principio de competencia previsto en el artículo 7 inciso c) de la Ley N° 31188, la reestructuración del CAP y la determinación de niveles remunerativos son atribuciones exclusivas de la Entidad y no constituyen materia de negociación colectiva.

En ese sentido en relación a los argumentos señalados en los numerales 1,2,3,4 y 5 de los fundamentos de hecho y de derecho del recurso de apelación señalados por el "el recurrente" se llega a las siguientes conclusiones:

- Que, el beneficio solicitado por el Sindicato SITRAMUN BE MOQ, respecto de la evaluación y estudio a fin de garantizar un nivel remunerativo adecuado para los puestos de responsabilidad directiva conforme al acuerdo del año 2006 aprobado con Resolución de Alcaldía N° 00541-2006-A/MPMN, **no generó obligación para**

³https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2021_2026/Dictámenes/Decreto_Legislativo/1666DC04MAY20250522.pdf



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO

LEY ORGANICA N°27972

LEY N°8230 DEL 03-04-1936

N° : 337-2025-GA/GM/MPMN

la Entidad respecto a la implementación de una bonificación económica o el reajuste remunerativo de los puestos de responsabilidad directiva, ya que en el acta final se acordó expresamente no implementar dicho beneficio por limitaciones económicas, limitándose solo a recomendar una evaluación sin carácter vinculante.

- Es falso que la implementación de las bonificaciones por responsabilidad del año 2006 (el cual no tuvo acuerdo) fue ratificado por el convenio colectivo 2024 (Aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 00460-2024-A/MPMN), ya que la propuesta presentada en el pliego de reclamos 2024 donde el Sindicato, en demandas generales plantea "El reconocimiento y ratificación y cumplimiento de los pactos colectivos suscritos y aprobados con resolución con la autoridad municipal y que constituyen derechos adquiridos" **no fue lo acordado entre las partes** ya que el acuerdo en forma literal señala: **"CONFORME AL NUMERAL 5 DEL ARTÍCULO 17 DE LA LEY N.º 31188."** Es decir, la Municipalidad actuará conforme a lo establecido en el numeral 5 del artículo 17 de la ley N.º 31188 que señala: **"Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique". Es decir, los beneficios acordados en los convenios deben ser entregados según lo pactado, considerando la vigencia de las cláusulas que los contienen.**
- Más aún que a través del convenio colectivo 2024** (Aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 00460-2024-A/MPMN), **que aprueba el acta final de negociación colectiva 2024-2025, el sindicato SITRAMUN**, presento dentro de su proyecto de convenio colectivo el pago de un bono de S/ 1,000,00 mensuales por responsabilidad a servidores que ocupan cargos de responsabilidad, la misma que fue expresamente desestimada por no ser materia negociable, de conformidad con la normativa vigente en negociación colectiva en el sector estatal (D.S. N.º 008-2022-PCM). Ello evidencia que, a la fecha, los beneficios de esta naturaleza no pueden ser incorporados en convenios colectivos.
- Lo que refuerza la improcedencia de su pretensión en relación a los argumentos de su recurso de apelación.
- En relación a la reciente Ley publicada Ley N° 32448, que modifica el Decreto Legislativo 1666, que supuestamente refuerza la obligatoriedad de cumplir lo pactado en el Convenio Colectivo 2006, de acuerdo a su Novena Disposición Complementaria Final que dispone que todos los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad a la Ley 31188 mantienen su eficacia y vigencia, lo que incluye al Convenio Colectivo 2006 así como en su Artículo 2 que Consagra el principio de respeto a los derechos laborales y la buena fe en la negociación colectiva, principios violados por la actitud dilatoria de la Municipalidad. Debemos señalar que de acuerdo Proyecto de Ley N° 11286/2024-CR señala respecto a la Propuesta de incorporación de la Novena Disposición Complementaria Final que la vigencia de los convenios colectivos debe entenderse conforme a su propio contenido normativo, dentro de los plazos pactados y con efectos obligatorios para ambas partes. En tal sentido, el Estado, en sus distintos niveles y entidades, está jurídicamente obligado a cumplir con los términos acordados en dichos instrumentos. **Por lo que el cumplimiento de alguna de las cláusulas del convenio 2006 será obligatorio solo en caso alguna de las cláusulas haya sido negociada por las partes, tengan carácter permanente y no se hayan negociado nuevamente.** Lo que difiere en el presente caso.



En ese sentido, debe desestimarse los argumentos señalados por el Secretario General del Sindicato SITRAMUN, ya que no se encuentra sustentado en diferente interpretación las pruebas producidas o en cuestiones de puro derecho.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
LEY ORGANICA N°27972
LEY N°8230 DEL 03-04-1936

N° : 337-2025-GA/GM/MPMN

Que, bajo ese orden de ideas, debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el "recurrente", a través del escrito S/N (Exp. 2545130) en contra del Oficio N° 184-2025-SGPBS/GA/GM/MPMN, ya que no se desvirtúa los fundamentos de dicho oficio, dando por agotada la vía administrativa, sin perjuicio que "el recurrente" acuda a la vía correspondiente para salvaguardar su derecho, si así lo estime conveniente.

Por consiguiente, en mérito a los considerandos expuestos, al TUO de la Ley N°27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27972 "Ley Orgánica de Municipalidades" y en merito a la Resolución de Alcaldía N° 480-2025-A/MPMN de fecha 19 de noviembre del 2025 de designación del Gerente de Administración;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO EL RECURSO DE APELACIÓN** presentado por el Secretario General del SITRAMUN, Epimaco Rolando Gutiérrez Manchego, en contra Oficio N° 184-2025-SGPBS/GA/GM/MPMN, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Declarar **POR AGOTADA LA VIA ADMINISTRATIVA**, de conformidad con el artículo N° 228.2, inciso a) del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS-TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO TERCERO -NOTIFICAR a la parte interesada conforme a lo previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR a la Oficina de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto - Moquegua.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL MARISCAL NIETO
MOQUEGUA

.....
LIC. JOHAN ARIANO CANO PINTO
GERENTE DE ADMINISTRACION