

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Página 1 de 5

Resolución Gerencial N° 00917-2025-MPHCO/GM.

RESOLUCIÓN GERENCIAL N° 00917-2025-MPHCO/GM.

Huánuco, 29 de diciembre de 2025

VISTO:

El Informe Legal N° 998-2025-MPHCO-OGAJ, de fecha 29 de diciembre de 2025, el Informe N° 1119-2025-MPHCO-OGRH, de fecha 15 de diciembre del 2025, el Expediente N° 202555240, de fecha 11 de noviembre de 2025, la Resolución Jefatural N° 1085-2025-MPHCO-OGRH, de fecha 27/11/2025, de fecha 27 de noviembre de 2025, la Resolución Jefatural N° 887-2025-MPHCO-OGRH, de fecha 17 de octubre de 2025 y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 194 de la Constitución Política del Estado, modificada por las Leyes de Reforma Constitucional N° 27680, N° 28607 y N° 30305, se establece que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; asimismo, el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, establece que los órganos de gobierno 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, la Constitución Política del Perú, como ley fundamental sobre la que se rige el derecho, la justicia y las normas del país, determinando la estructura y organización del Estado peruano; reconoce los Derechos colectivos del trabajador, en el Artículo 28° como, el Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga; cautelando su ejercicio democrático en 1) Garantizar la libertad sindical, 2) Fomentar la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado; y, 3) Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Que, el artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, señala en el numeral 1), sub numeral 1.1) Principio de Legalidad - "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas" y en el sub numeral 1.2) Principio del Debido Procedimiento - "Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo";

Que, el numeral 1.1) del Artículo 1 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que "Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta";

Que, el Artículo 3°, del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, consigna los Requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

2. Objeto o contenido. - Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.

(...)

4. Motivación. - El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

Que, el numeral 3 del Artículo 5, del TUO de la Ley N° 27444, señala: 5.3 No podrá contravenir en el caso concreto disposiciones constitucionales, legales, mandatos judiciales firmes; ni podrá infringir normas administrativas de carácter general provenientes de autoridad de igual, inferior o superior jerarquía, e incluso de la misma autoridad que dicte el acto.

Que, el numeral 1 y 2 del Artículo 10, del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley N° 27444, establece las causales de vicios del acto administrativo que causan su nulidad de pleno derecho; señalando: 1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.



## “Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Página 2 de 5

Resolución Gerencial N° 00917-2025-MPHCO/GM.

Que, el Artículo 11°, del TUO de la Ley N° 27444, señala la Instancia competente para declarar la nulidad; 11.1 Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernen por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley.

11.2 La nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declarará por resolución de la misma autoridad.

La nulidad planteada por medio de un recurso de reconsideración o de apelación será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo.

Que, el numeral 1 del Artículo 12 del TUO de la Ley N° 27444, determina los Efectos de la declaración de nulidad y señala: 12.1 La declaración de nulidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derechos adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro.

Que, el artículo 120° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en su numeral 120.1), establece que *“Frente a un acto que supone que 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 218° de la precitada norma administrativa, establece 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”, plazo que se computa a partir del día siguiente hábil de su notificación;*

Que, asimismo, el artículo 220° del mismo cuerpo normativo referido anteriormente, 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.”*; asimismo, el artículo 221° de la precitada norma, establece que *“El escrito del recurso deberá señalar el acto del que se recurre y cumplirá los demás requisitos previstos en el artículo 124”*;

Que, de la revisión de los actuados se advierte que; el ex servidor Josías Matías Leandro Berrospi, interpone el Recurso Administrativo de Apelación, sub examine con la formalidad establecida en el Artículo 124° de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, concordante con lo establecido en el Artículo 221°, de la precitada norma legal; asimismo, el recurso ha sido interpuesto dentro del plazo establecido en el numeral 218.1, del Artículo 218° de la precitada norma; es decir, la Resolución Jefatural N° 1085-2025-MPHCO-OGRH, de fecha 27/11/2025, notificado con fecha 02/12/2025, según Constancia de Notificación Personal obrante a Fs. 11, fue materia de impugnación con fecha 11/12/2025, mediante Expediente N° 202555240.

Que, el Artículo 41 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, determina que la Convención Colectiva de Trabajo es el “Acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”; concordante con el Artículo 42°, que señala “La Convención Colectiva de Trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza”.

Que, el Artículo 43 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo señala las características de la convención colectiva de trabajo lo cual en el inciso c) determina qué; “Rige durante el periodo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año”.

Que, en principio cabe mencionar que, el Recurso de Apelación tiene por finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la resolución apelada revise y modifique de ser el caso la resolución materia de apelación; por lo que, al tratarse de una revisión integral del procedimiento con relación a los mismos hechos y evidencias, no requiere nueva prueba por sustentarse en una diferente interpretación de las pruebas producidas o una revisión desde una perspectiva de puro derecho; es decir, uno de los requisitos del referido recurso es su procedencia sólo cuando se evalúa la prueba resaltando una errónea evaluación de la misma o cuando se destaca una interpretación equivocada de la ley o la inaplicación de la misma; en ese sentido, el ex servidor Josías Matías Leandro Berrospi, interpone Recurso Administrativo de Apelación contra los alcances de la Resolución Jefatural N° 1085-2025-MPHCO-OGRH, de fecha 27/11/2025; alegando no haber resuelto su pretensión primigenia conforme lo regula el





“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Página 3 de 5

Resolución Gerencial N° 00917-2025-MPHCO/GM.

Artículo 142° del TUO de la Ley N° 27444, teniendo en consideración que, el Pago de reintegro de CTS es un derecho universal, prioritario, intangible reconocido por la Constitución Política del Perú, requiriendo su pago en la programación del presupuesto fiscal del año 2026.

Que, en tal sentido, conforme se ha precisado el Recurso Administrativo de Apelación, tiende a ser la revisión integral del expediente administrativo donde se advierte que, la Oficina General de Recursos Humanos, no tenía competencia para disponer en la parte resolutive de la Resolución Jefatural N° 887-2025-MPHCO-OGRH, del 17 de octubre de 2025 (primigenia), la programación del pago por el reintegro del CTS; por cuanto, no existe el informe técnico de la Oficina General de Presupuesto manifestando la Disponibilidad Presupuestal Institucional; situación de hecho que, conlleva a causal de nulidad del artículo tercero del acto administrativo al haber sido emitido por un órgano que carece de competencia en razón de materia, sin embargo, también se advierte que, al margen del artículo tercero, dicho acto administrativo ha incurrido en vicios de nulidad, al haber resuelto por procedente el reintegro del pago de beneficios sociales por concepto de Compensación por Tiempos de Servicios (CTS), en cumplimiento a la Resolución N° 620-2013-MPHCO-A y de la Casación N° 18872-2023, de fecha 31 de julio de 2024, a favor del ex servidor Josías Matías Leandro Berrospi, por la suma total ascendente a S/. 83,473.20 (Ochenta y Tres Mil Cuatrocientos Setenta y tres con 20/100 soles), conforme al Informe N° 1051-2025-MPHCO-OGRH/OGESRH/ARP, del 22/09/2025; sin tener en consideración las cláusulas delimitadoras del Convenio Colectivo, conllevando a vicios de nulidad por cuanto su contenido no se ajusta al ordenamiento jurídico.

Que, ahora bien, es pertinente acotar que; los convenios colectivos se clasifican de acuerdo a las cláusulas establecidos entre las partes negociadoras; siendo así, existen las cláusulas normativas que se constituyen como una norma jurídica, pues, sus efectos rigen para todos los integrantes que han participado o no, en el proceso de negociación colectiva respecto al ámbito de aplicación del convenio colectivo; además que tiene por finalidad asegurar y proteger su cumplimiento; en relación a la cláusula obligacional, se refiere a lo circunscrito a las partes del proceso de la negociación colectiva en donde se establecen los derechos y deberes para el cumplimiento del convenio colectivo; y, por ultimo las cláusulas delimitadoras, es aquella que como su mismo nombre lo indica, delimita el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo, bajo esa premisa las cláusulas se interpretan de acuerdo a las reglas previstas en el convenio; es decir, todos los plasmados en un Convenio Colectivo de Trabajo son de carácter obligatorio independientemente del tipo de cláusulas en que estén contenidas en virtud de la fuerza vinculante de la Convención Colectiva de Trabajo; coligiéndose que, el Acta Final de Negociación Colectiva, realizada con 28/06/2013, y; materializado con la Resolución N° 620-2013-MPHCO-A, de fecha 30/09/2013; donde en su artículo primero ha establecido una cláusula delimitadora en aplicación al tiempo; es decir, el petitorio ha sido delimitado para el año 2014; más no, desde el año 2014. (... acta que será implementada y ejecutada en el ejercicio presupuestal del año 2014)



Que, no obstante el inciso 3) del Artículo 26° de la Constitución Política del Perú, estableció que; en la relación laboral se respeta el Principio de Interpretación más favorable al trabajador; esto es, en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, cuando una norma tiene diferentes interpretaciones se debe elegir entre ellas la que sea más favorable para el trabajador; en esa línea, el Tribunal Constitucional precisa “(...) nuestra Constitución exige la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto o indeterminado. La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, más no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc. (...)”; bajo esa premisa, si bien el beneficio colectivo que vierte en “OTORGAR a los servidores públicos municipales afiliados al SUTRAMUN – HUÁNUCO, conformado por Directivos, Profesionales, Técnicos y Auxiliares nombrados y contratados del régimen laboral Decreto Legislativo N° 276, así como q los Obreros nombrados y contratados permanentes del Decreto Legislativo N° 728 de la Municipalidad Provincial de Huánuco; la suma de S/. TRESCIENTOS NUEVOS SOLES (S/. 300.00) mensual y permanente por incremento de remuneraciones a partir del 1° de Julio del año 2014, la misma que conforme al sistema de remuneraciones estará ubicada en la Remuneración Principal en el rubro de la Reunificada”; sin embargo, el beneficio colectivo que “APRUEBA EL SINCERAMIENTO DE LA REMUNERACIÓN REUNIFICADA; trasladándose el concepto remunerativo denominado TRANSITORIA PARA LA HOMOLOGACIÓN, a la Remuneración Principal en el rubro de la Reunificada; el que se hará efectivo a partir del 1° de Enero del 2014”; no reconoce expresamente en la cláusula que este incremento tiene el carácter permanente, coligiéndose que, este beneficio correspondía para el año 2014; constituyendo una cláusula delimitadora; el mismo que ha sido regulado durante la vigencia del Decreto Supremo N° 070-85-PCM (de aplicación al caso), el cual consignaba en el Artículo 1° “Establézcase para los Gobiernos Locales el procedimiento de Negociación Bilateral para la determinación de las remuneraciones por costo de vida y por condiciones de trabajo de sus funcionarios y servidores”, y; el Artículo 2° establece “La negociación bilateral se efectuará de acuerdo a las normas pertinentes del Decreto Supremo N° 003-82-PCM, del 22/01/1982 y Decreto Supremo N° 026-82-JUS, del 13/04/1982 (ambos actualmente derogados por



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Página 4 de 5

Resolución Gerencial N° 00917-2025-MPHCO/GM.



el literal “m” de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil”; Decreto que no regulaba si los acuerdos de los pactos colectivos contaban con el carácter de permanente; sin embargo, el inciso c) del Artículo 43° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, vigente desde el 05/10/2003, establece como principio que el convenio colectivo rige durante el periodo que acuerden las partes, y que a falta de acuerdo, su duración es de un año; desprendiéndose que, el convenio colectivo tiene el plazo de vigencia que las partes, en uso de su autonomía colectiva, hayan decidido atribuirle; y, que solo en defecto de regulación autónoma, la ley atribuye un plazo de un año; en ese contexto normativo, el procedimiento de negociación colectiva que contiene el Artículo Segundo.- APROBAR EL SINCERAMIENTO DE LA REMUNERACIÓN REUNIFICADA, trasladándose el concepto remunerativo denominado TRANSITORIA PARA LA HOMOLOGACIÓN, a la Remuneración Principal en el rubro de la Reunificada; el que se hará efectivo a partir del 1° de Enero del 2014, del Acta Final de Trato Directo para el año 2014, realizado con fecha 28/06/2013, y; materializada con Resolución N° 620-2013-MPHCO-A, de fecha 30/09/2013, se sujeta a las normas del Decreto Supremo N° 070-85-PCM y el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado con Decreto Supremo N° 010-2003-TR; consecuentemente, el Artículo 6° de la Ley N° 32185 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025, estableció una limitación aplicable en las entidades de los tres (03) niveles de gobierno; estableciendo la prohibición de la aprobación de compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza; limitación que también fue recogida por la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2026 – Ley N° 32513; razón por lo cual, toda decisión que adopte el Estado, en calidad de empleador, debe emitirse dentro del marco de las potestades regladas que la Ley le faculta, por lo que, cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.

Que, en ese orden de ideas, el reintegro del pago de beneficios sociales por concepto de Compensación por Tiempos de Servicios (CTS) a favor del ex servidor Josías Matías Leandro Berrospi, por la suma total de S/. 83,473.20 (Ochenta y Tres Mil Cuatrocientos Setenta y tres con 20/100 soles), en aplicación al artículo segundo del Acta Final de Trato Directo para el año 2014, que consigna: “APROBAR EL SINCERAMIENTO DE LA REMUNERACIÓN REUNIFICADA; trasladándose el concepto remunerativo denominado TRANSITORIA PARA LA HOMOLOGACIÓN, a la Remuneración Principal en el rubro de la Reunificada; el que se hará efectivo a partir del 1° de Enero del 2014”; materializado con Resolución N° 620-2013-MPHCO-A, suscrito entre los representantes de la Municipalidad Provincial de Huánuco y el Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales (SUTRAMUN - HUÁNUCO), INCURRE EN VICIOS DE NULIDAD; por cuanto, este beneficio ha sido implementado solo para el ejercicio presupuestal del año 2014; determinándose una cláusula delimitadora, en el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo; esto es, un año; en ese sentido, es necesario citar la Casación Laboral N° 19367-2015-JUNIN, que determina: no se puede reclamar Derechos del Convenio Colectivo cuando exista cláusula que lo excluya; por cuanto, al no haberse fijado el carácter de permanente; corresponde aplicar el inciso c) del Artículo 43° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, vigente desde el 05/10/2003, que establece como principio que el convenio colectivo rige durante el periodo que acuerden las partes, y que a falta de acuerdo, su duración es de un año; por lo tanto, lo resuelto en la Resolución Jefatural N° 887-2025-MPHCO-GRH, del 17 de octubre de 2025, que ha originado la Resolución Jefatural N° 1085-2025-MPHCO-GRH, de fecha 27 de noviembre de 2025 (materia de impugnación), infringen normas administrativas de carácter general, provenientes de superior jerarquía; esto es, Decreto Supremo N° 010-2003-TR; Decreto Supremo N° 320-2022-EF, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2025 y 2026; así como los Principios de Legalidad y Debido Procedimiento, regulado en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444; al haber practicado el Área de Remuneraciones y Pensiones, a través del Informe N° 1051-2025-MPHCO-GRH/OGESRH/ARP, del 22/09/2025, la liquidación consignando como REMUNERACIÓN PRINCIPAL (Básica + Reunificada + Transitoria y Homologación), contraviniendo el Decreto Supremo N° 320-2022-EF; que constituye normas de cumplimiento obligatorio para el sector público, como el Monto Único Consolidado (MUC); por lo tanto, el presente procedimiento administrativo, adolece de vicio de nulidad prevista en los numerales 1) y 2) del artículo 10°, concordante con el numeral 1), 2) y 5), del Artículo 3°; y numeral 5.3 del artículo 5° del TUO de la Ley N° 27444; al haber sido emitida en clara contravención a la Constitución, las leyes y reglamento; asimismo, sin observar los requisitos de validez del acto administrativo; es decir, “Competencia”, “Objeto y/o Contenido y Procedimiento Regular”; por cuanto, no expresa su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos; el mismo que, no es lícito, preciso, posible física y jurídicamente de realizar.

Que, mediante Informe Legal N° 998-2025-MPHCO-OGAJ, de fecha 29 de diciembre de 2025, el jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica recomienda: “Se declare fundado el recurso administrativo de apelación contra la Resolución Jefatural N° 1085-2025-MPHCO-GRH, de fecha 27/11/2025; interpuesto por el ex servidor Josías Matías Leandro Berrospi al estar inmersos en causal de nulidad previstos en los numerales 1) y 2) del Artículo 10°, concordante con los numerales 1), 2) y 5) del Artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General; y, en aplicación al numeral 5.3) del Artículo 5° y numeral 11.1) del Artículo 11° de la norma administrativa precitada; en consecuencia, nulo, el citado acto administrativo, así como el acto primigenio que origino el presente recurso impugnativo; esto es, Resolución Jefatural N° 887-2025-MPHCO-GRH, del 17/10/2025 (...)”



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Página 5 de 5

Resolución Gerencial N° 00917-2025-MPHCO/GM.

Que, por lo tanto, se reitera que, estando a la revisión integral del expediente administrativo, por el órgano jerárquicamente superior al emisor de la resolución apelada y de conformidad a la Ley N° 27444 corresponde estimar el medio impugnatorio en todos sus artículos, debiendo procederse de acuerdo a lo establecido por el numeral 11.1 y 11.2 – segundo párrafo del artículo 11° de la precitada norma administrativa, declarando **FUNDADO** el Recurso Administrativo de Apelación contra la Resolución Jefatural N° 1085-2025-MPHCO-GRH, de fecha 27/11/2025 y en consecuencia **NULO** el citado acto administrativo, así como el acto primigenio; esto es, Resolución Jefatural N° 887-2025-MPHCO-GRH, del 17/10/2025; subsecuentemente, en aplicación al numeral 12.1) del Artículo 12° del TUO de la Ley N° 27444, **RETROTRAER** el procedimiento administrativo hasta la etapa en que se produjo el vicio causal de nulidad; es decir, hasta la etapa que, el **Área de Remuneraciones y Pensiones** de la Oficina General de Recursos Humanos, realice una nueva liquidación de reintegro de pago de beneficios sociales a favor del ex servidor Josías Matías Leandro Berrospi, con la correcta aplicación de Convenio Colectivo, aprobado con Resolución N° 620-2013-MPHCO-A, del 30/09/2013, conforme ha sido expuesto.

Que, por las consideraciones expuestas, y de conformidad al Texto Único Ordenado aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Ley N° 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General y Ley N° 27972- Ley Orgánicas de Municipalidades;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR FUNDADO**, el Recurso Administrativo de Apelación, contra la Resolución Jefatural N° 1085-2025-MPHCO-GRH, de fecha 27/11/2025; interpuesto por el ex servidor Josías Matías Leandro Berrospi al estar inmersos en causal de nulidad previstos en los numerales 1) y 2) del Artículo 10°, concordante con los numerales 1), 2) y 5) del Artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General; y, en aplicación al numeral 5.3) del Artículo 5° y numeral 11.1) del Artículo 11° de la norma administrativa precitada; en consecuencia, **NULO**, el citado acto administrativo, así como el acto primigenio que origino el presente recurso impugnativo; esto es, Resolución Jefatural N° 887-2025-MPHCO-GRH, del 17/10/2025; conforme a los considerandos expuestos en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RETROTRAER** el procedimiento administrativo hasta la etapa en que se produjo el vicio causal de nulidad; es decir, hasta la etapa que, el **Área de Remuneraciones y Pensiones** de la Oficina General de Recursos Humanos, realice una nueva liquidación de reintegro de pago de beneficios sociales a favor del ex servidor Josías Matías Leandro Berrospi, con la correcta aplicación de Convenio Colectivo, aprobado con Resolución N° 620-2013-MPHCO-A, de fecha 30/09/2013, conforme ha sido expuesto; ello en cumplimiento al numeral 12.1) del Artículo 12° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

**ARTÍCULO TERCERO. - DAR POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de conformidad a lo establecido en el artículo 228 del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFICAR**, la presente resolución al administrado Josías Matías Leandro Berrospi en su domicilio real en el Jr. Leoncio Prado N° 1540, Huánuco, Huánuco, Huánuco; para su conocimiento y fines de ley.

**ARTÍCULO QUINTO. - REMITIR** los actuados a la Oficina General de Recursos Humanos para su conocimiento y fines de acuerdo a su competencia (Se adjuntan 33 folios en original).

**ARTÍCULO SEXTO. - DISPONER**, a la Oficina de Comunicaciones y Gobierno Digital la publicación de la presente resolución en el portal web de la Municipalidad Provincial de Huánuco.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. - TRANSCRIBIR**, a las unidades competentes para su conocimiento y fines necesarios.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



Ing. Alvaro Roger E. Mendoza Castillo  
GERENTE MUNICIPAL

C.c.  
Archivo  
ING. AREMC/GM