



"Año De La Unidad, La Paz Y El Desarrollo"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 0169-2023-MPH/ALC

Huancabamba 22 de mayo del 2023.

VISTO:

El Informe N° 0014-2023-MPH/G.ADM-ORH, de fecha 16 de marzo de 2023, emitido por la especialista de Recursos humanos; la Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022, la Carta N° 094-2023-MPH/G.ADM-ORHM de fecha 17 de marzo del 2023, emitida por la especialista de Recursos Humanos; la Carta N° 161-2023-MPH-GA, de fecha 17 de marzo del 2023, emitida por la Gerencia de Administración; el Proveído de la Gerencia de Asesoría Jurídica, de fecha 07 de abril del 2023; el Informe N° 005-2023-MPH/AR, de fecha 15 de mayo del 2023, emitido por el Técnico Administrativo Planillero; el Informe N° 023-2023-MPH/GADM-ORH, de fecha 16 de mayo del 2023, emitido por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos; la Carta N° 272-2023-MPH-GA, de fecha 18 de mayo del 2023, emitida por la Gerencia de Administración; el Informe N° 0782-2023-GA/JMPH, de fecha 19 de mayo del 2023, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú; concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, que establece 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, el Artículo 10 del Texto Único Ordenado De La Ley N° 27444 - Ley Del Procedimiento Administrativo General - Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala, como causales de Nulidad: Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La nulidad planteada por medio de un recurso de reconsideración o de apelación será conocida y 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.
3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o trámites esenciales para su adquisición.
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.

Que, el Artículo 11 del citado cuerpo normativo, señala la Instancia competente para declarar la nulidad:
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





Viene de la Resolución de Alcaldía N° 169-2023-MPH.ALC. de fecha 22 de mayo del 2023 (02 de 02).

será conocida y declarada por la autoridad competente para resolverlo.

11.3 La resolución que declara la nulidad dispone, además, lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, en los casos en que se advierta ilegalidad manifiesta, cuando sea conocida por el superior jerárquico;

Que, el artículo 213° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444 – aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS, establece, respecto a la Nulidad de Oficio, lo siguiente: **213.1** En cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales. **213.2** La nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad es declarada por resolución del mismo funcionario.

Además de declarar la nulidad, la autoridad puede resolver sobre el fondo del asunto de contarse con los elementos suficientes para ello. En este caso, este extremo sólo puede ser objeto de reconsideración. Cuando no sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se dispone la reposición del procedimiento al momento en que el vicio se produjo.

En caso de declaración de nulidad de oficio de un acto administrativo favorable al administrado, la autoridad, previamente al pronunciamiento, le corre traslado, otorgándole un plazo no menor de cinco (5) días para ejercer su derecho de defensa.

213.3. La facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe en el plazo de dos (2) años, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos, o contado a partir de la notificación a la autoridad administrativa de la sentencia penal condenatoria firme, en lo referido a la nulidad de los actos previstos en el numeral 4 del artículo 10. **213.4** En caso de que haya prescrito el plazo previsto en el numeral anterior, sólo procede demandar la nulidad ante el Poder Judicial vía el proceso contencioso administrativo, siempre que la demanda se interponga dentro de los tres (3) años siguientes a contar desde la fecha en que prescribió la facultad para declarar la nulidad en sede administrativa. **213.5.** Los actos administrativos emitidos por consejos o tribunales regidos por leyes especiales, competentes para resolver controversias en última instancia administrativa, sólo pueden ser objeto de declaración de nulidad de oficio en sede administrativa por el propio consejo o tribunal con el acuerdo unánime de sus miembros. Esta atribución sólo puede ejercerse dentro del plazo de dos (2) años contados desde la fecha en que el acto haya quedado consentido. También procede que el titular de la Entidad demande su nulidad en la vía de proceso contencioso administrativo, siempre que la demanda se interponga dentro de los tres años siguientes de notificada la resolución emitida por el consejo o tribunal.

Que, el Artículo 53° de la Ley De Bases De La Carrera Administrativa Y De Remuneraciones Del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276, señala que la bonificación diferencial tiene por objeto:

- Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un cargo que implique responsabilidad directiva (...).

Que, el Artículo 27° del Reglamento De La Ley De Bases De La Carrera Administrativa Y De Remuneraciones Del Sector Público - Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece: Los cargos de responsabilidad directiva son compatibles con los niveles superiores de carrera de cada grupo ocupacional, según corresponda. Por el desempeño de dichos cargos, los servidores de carrera percibirán una bonificación diferencial. El respectivo cuadro de equivalencias será formulado y aprobado por el INAP.





Viene de la Resolución de Alcaldía N°0169-2023-MPH/ALC de fecha 22 de mayo del 2023 (03 de 03).

Que, el Artículo 124° del acotado cuerpo normativo, refiere: "El servidor de carrera designado para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, con más de cinco años en el ejercicio de dichos cargos, percibirá de modo permanente la bonificación diferencial a que se refiere el inciso a) del Art. 53 de la Ley al finalizar la designación. Adquieren derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva. La norma específica señalará los montos y la proporcionalidad de la percepción remunerativa a que se refiere el presente artículo.

Que, el inicio de oficio del procedimiento debe ser notificado a los administrados cuyos intereses o derechos protegidos puedan ser afectados por los actos a ejecutar, salvo en caso de fiscalización posterior a solicitudes o a su documentación, acogidos a la presunción de veracidad;

Que, la Oficina de Recursos Humanos, emite Informe N°014-2023-MPH/G.ADM-D.R.H, de fecha 16 de marzo del 2023, a la Gerencia de Administración, respecto a la Bonificación Diferencial de la servidora municipal Lic. Adm. Silvia Marlene La Rosa Ramírez, solicitando que el presente informe sea derivado al asesor jurídico, para la emisión de opinión legal correspondiente;

Que, Mediante Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022, se Reconoció a la Servidora Municipal SILVIA MARLENE LA ROSA RAMIREZ la Bonificación Diferencial concerniente al Nivel Remunerativo F2, en atención al CAP, por la responsabilidad directiva al desempeñarse como jefe de la Oficina de Recursos Humanos al reunir el perfil que estipula el Manual de Organización y Funciones aún vigente en la Municipalidad Provincial de Huancabamba.

Mediante Carta N° 94-2023-MPH/G.ADM-ORH, de fecha 17 de marzo de 2023, la Especialista de la Oficina de Recursos Humanos, remite a la Gerencia de Administración, el Informe N° 014-2023-MPH/G.ADM-ORH, de fecha 16 de marzo de 2023, mediante el cual, señaló lo siguiente:

"(...)

Que, según el CAP de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, el nivel remunerativo para el Jefe de Recursos Humanos es SPB.

Por lo tanto, se colige que de acuerdo con el Cuadro de Asignación de Personal CAP y el Presupuesto Analítico de Personal - PAD establece el nivel remunerativo F2 para los CARGOS DE GERENCIA y nivel remunerativo SPB para el jefe de oficina de recursos humanos.

Que, en aras de no permitir que se cometan actos que perjudiquen el accionar de la correcta Administración Pública e institucional; sugiero que referida Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH de fecha 05 de diciembre del 2022 se revise y/o analice par Gerencia de Asesoría Jurídica y se pronuncie al respecto; asimismo debemos indicar que como Jefa de Recursos Humanos no me opongo a que derechos laborales sean reconocidos sin embargo deben ser reconocidos dentro de la normativa laboral y en cumplimiento de la normativa interna aún vigente con la finalidad de no cometer irregularidades y en salvaguardar de futuras responsabilidades.

Asimismo, debemos indicar que si en el caso que la bonificación diferencial concerniente al nivel remunerativo correspondiente al F2 NO le corresponde a la señora Lic. Adm. Silvia Marlene La Rosa, deberá devolver a la Municipalidad Provincial de Huancabamba lo percibido por este concepto de los Meses Enero del 2023 y febrero del 2023.

"(...)"





Viene de la Resolución de Alcaldía N°0169--2023-MPH.ALC de fecha 22 de mayo del 2023 (04 de 04).

Mediante Carta N° 161-2023-MPH-GA, de fecha 17 de marzo de 2023, la Gerencia de Administración da cuenta a esta gerencia del Informe N° 014-2023-MPH/G.ADM-ORH, de fecha 16 de marzo de 2023, emitido por la Especialista de la Oficina de Recursos Humanos.

Que, mediante proveído de la Gerencia de Asesoría Jurídica, de fecha 07 de abril de 2023, se requirió a la Gerencia de Administración, que, para emitir Opinión Legal, se requiere precisar lo siguiente:

"(...)

De la verificación del expediente incluida la Resolución de Alcaldía N° 775-2022-MPH/ALC, no se ha podido verificar el tiempo que la servidora SILVIA MARLENE LA ROSA RAMIREZ, ha desempeñado en cargos de responsabilidad directiva, a efectos de percibir de manera permanente la bonificación diferencial a la que se refiere el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276.

En ese sentido se debe ampliar el informe técnico, en el cual se deberá establecer el tiempo que estuvo designada en cargo directivo, en este caso como jefe de la Oficina de Personal; así como el sustento técnico para la asignación de una bonificación diferencial con nivel remunerativo F2 - Asignado a la Gerencias; precisando el nivel remunerativo reconocido por la MPH a la servidora a la fecha.

Debiéndose tener presente que, para adquirir el derecho a la percepción permanente de una bonificación diferencial, el servidor debe acreditar haber ocupado dichos cargos por más de cinco (5) años. Igualmente, la misma disposición prevé que quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva, adquieren el derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial.

(...)"

Mediante Informe N° 005-2023-MPH/AR, de fecha 15 de mayo de 2023, el Técnico Administrativo III - Planillero - Servidor Sr. Joaquín Guerrero Jiménez, señaló lo siguiente:

"(...)

1. Que, la servidora Silvia Marlene La Rosa Ramirez, al 30 de diciembre de 2022, su nivel remunerativo ha sido F1, siendo su remuneración total S/4,403.46.

(...)

2. Que, en cumplimiento a la Resolución N° 0775-2022-MPH/ALC, a partir del mes de enero año 2023, la servidora Silvia Marlene La Rosa Ramirez su nivel remunerativo es correspondiente al F2, incrementando su Bonificación Diferencial la suma de S/.731.53 siendo su remuneración total de S/.5,134.99 y a la fecha.

(...)

3. Asimismo, en el mes de enero del presente año, esta área de Remuneraciones dio a conocer de estos hechos a la Oficina de Recursos Humanos mediante el Informe N° 002-2023-MPH/OR con copia al Órgano de Control Institucional, a fin de que la superioridad ve lo conveniente.

(...)"

Mediante Informe N° 0023-2023-MPH/G.ADM-ORH, de fecha 17 de mayo de 2023, la Oficina de Recursos Humanos, solicita se remitan los actuados a esta Gerencia a fin de emitir opinión legal, respecto de la nulidad de oficio de la Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022.

Carta N° 272-2023-MPH-GA, de fecha 18 de mayo de 2023, la Gerencia de Administración, remite el presente expediente administrativo a efectos de emitir opinión legal respecto de la nulidad de la Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022.





Viene de la Resolución de Alcaldía N°0168-2023-MPH.ALC de fecha 22 de mayo del 2023 (05 de 06).

Respecto De La Bonificación Diferencial.

- Al respecto se debe señalar que, el desempeño de un cargo de responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven al ejercicio de poder de dirección, expresado en la capacidad y deber de dirigir un grupo humano, organizando, normando y supervisando el trabajo de sus integrantes; así como ejercer la representación de la organización o ejercer la titularidad de una unidad orgánica determinada y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia.
- Como compensación de la mayor responsabilidad que el servidor de carrera asume es que el artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, prevé otorgar la bonificación diferencial como complemento a la remuneración mensual que se percibe mientras desempeña el cargo.
- Dicha bonificación diferencial adquiere el carácter de permanente al término de la designación del cargo con responsabilidad directiva. Se trata de una bonificación que acompaña al servidor de carrera después de concluido el cargo directivo hasta su cese, según las condiciones previstas en el artículo 124° del Reglamento de la Carrera Administrativa.
- Así, los servidores públicos de carrera tienen derecho a percibir de manera permanente la bonificación diferencial a la que se refiere el inciso a) del artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276, al finalizar la designación para desempeñar cargos de responsabilidad directiva, siempre que hayan ocupado dichos cargos por más de cinco (5) años. Igualmente, la misma disposición prevé que quienes al término de la designación cuenten con más de tres (3) años en el ejercicio de cargos de responsabilidad directiva, adquieren el derecho a la percepción permanente de una proporción de la referida bonificación diferencial.

Del Otorgamiento de la Bonificación Diferencial a la Servidora Municipal Silvia Marlene La Rosa Ramírez.

- De la revisión del expediente Administrativo, se puede verificar que a través de la Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022, se Reconoció a la Servidora Municipal Silvia Marlene la Rosa Ramírez la Bonificación Diferencial concerniente al Nivel Remunerativo F2, en atención al CAP, por la responsabilidad directiva al desempeñarse como jefe de la Oficina de Recursos Humanos al reunir el perfil que estipula el Manual de Organización y Funciones aún vigente en la Municipalidad Provincial de Huancabamba.
- Así, de acuerdo a lo informado por el Técnico Administrativo III - Planillero -Servidor Joaquín Guerrero Jiménez, la Servidora Municipal Silvia Marlene la Rosa Ramírez, al 31 de diciembre de 2022, su nivel remunerativo fue F1, con una remuneración total S/4,403.46, y al 01 de enero de 2023, luego de la emisión de la Resolución N° 0775-2022-MPH/ALC, su nivel remunerativo es F2, incrementando su Bonificación Diferencial la suma de S/.731.53 siendo que a la fecha su remuneración total de S/.5,134.99.
- Al respecto, mediante Informe N° 0023-2023-MPH/G.ADM-ORH, de fecha 17 de mayo de 2023, la Oficina de Recursos Humanos, señaló que:
"(...)
se puede señalar que a la servidora: SILVIA MARLENE LA ROSA RAMÍREZ, no le corresponde la bonificación diferencial contenida el acto administrativo (Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC), ya que desempeñar cargos de responsabilidad directiva, no es la jefatura de recursos humanos, de acuerdo





Viene de la Resolución de Alcaldía N°0169--2023-MPH/ALC de fecha 22 de mayo del 2023 (06 de 06).

a los documentos de gestión expuestos, es más su nivel remunerativo no es F2, sino: su clasificación SP-ES, y su nivel remunerativo SPB, por tanto a existido una incorrecta interpretación de los documentos de gestión en el presente caso.

Por tanto, el artículo 53 del DL 276 y el artículo 124 del Reglamento del DL 276, no es aplicable al caso en comento, ya que existió una incorrecta interpretación al emitir el acto administrativo en cuestión.

(...)"

- Ello en Razón a que como lo señala la Oficina de Recursos Humanos, en el Informe antes indicado, la servidora: SILVIA MARLENE LA ROSA RAMÍREZ, a desempeñado los siguientes cargos:

- **Jefe de la Oficina de Recursos Humanos:** durante tres (03) años, un (01) mes y dos (02) días, en dos periodos no consecutivos, en ninguno de los cuales laboró de manera ininterrumpida por más de tres años.
- **Directora de Rentas:** durante un (01) año, nueve (09) meses y tres (03) días, del 01 de abril de 2005 al 03 de enero de 2007.

Señalando que de acuerdo a lo informado Técnico Administrativo III – Planillero, la servidora SILVIA MARLENE LA ROSA RAMÍREZ, ya recibía una bonificación diferencial por S/.649.47 Soles.

- De lo informado, la servidora SILVIA MARLENE LA ROSA RAMÍREZ, no se ha desempeñado por más tres años en cargos de responsabilidad directiva en alguna de las 05 gerencias de la Municipalidad Provincial de Huancabamba, para tener el derecho de acceder a la proporción de la bonificación diferencial del nivel remunerativo F2, correspondientes a los Gerentes de la entidad, otorgada mediante Resolución de Alcaldía N° 0775-202-MPH/ALC; Incumpliendo de esta Manera lo establecido en el Artículo 124° del Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
- Siendo que la Resolución de Alcaldía, tal como lo señala la oficina de Recursos Humanos no cuenta con la debida motivación requerida en el inciso 4 del Artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General - Decreto Supremo N° 004-2019-JUS., que señala que: "El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico", pese a lo cual la referida resolución viene surtiendo efecto desde el 01 de enero de 2023 a la fecha.
- En ese sentido, esta Gerencia al Igual que la Oficina de Recursos Humanos, es de opinión que la Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022, a contravenido de manera flagrante lo establecido en el inciso a) Artículo 53° Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público - Decreto Legislativo N° 276 y el Artículo 124° de su Reglamento; habiéndose configurado por ende la causal de nulidad establecida en el numeral 1) (*La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias*), y el numeral 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*), del Artículo 10 del TOU de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

Respecto Al Procedimiento Para Declarar La Nulidad

- 1.1. Respecto a la nulidad de oficio Morón Urbina comenta lo siguiente:

(...)

1. Que el acto haya sido emitido, aun cuando sea firme. Desde que el acto es notificado puede ser objeto de la anulación de oficio por la autoridad, incluso luego de transcurrido el plazo para impugnarlo por la administración pública dejarlo sin efecto por esta vía. Para estos efectos, según nuestro ordenamiento, no resulta relevante discriminar si el acto viciado ha sido dictado en ejercicio de una





Viene de la Resolución de Alcaldía N° 0169-2023-MPH/ALC de fecha 22 de mayo del 2023 (07 de 07).

facultad reglada o discrecional, hayan otorgado o no derechos subjetivos en favor de su destinatario o de terceros o si son favorables o desfavorables a la Administración Pública.

2. La causa de la invalidación es que el acto administrativo sea contrario a derecho por acción de la propia Administración Pública o por acción del administrado, por lo que debe encontrarse en alguna de las causales del artículo 10 del TUO de la LPAG. Los defectos más comunes en que se puede incurrir la Administración Pública están vinculados al incumplimiento de los requisitos de validez, (...).
3. Que su subsistencia agrave al interés público o lesione derechos fundamentales. Es la exigencia de motivación del acto anulatorio, que tiende a evitar que esta medida y torne indebidamente contra los derechos e intereses de los administrados. No se trata solamente de que el acto sea ilegal, sino que en el caso concreto debe tener un plus, esto es, que su vigencia conlleve por su efector agravio al interés público. Por ejemplo, afectar al erario estatal, al patrimonio público, al medio ambiente, etc. En caso existir un acto administrativo ilegal, pero que no conlleve agravio al interés público, no podrá ser objeto de nulidad de oficio.

La reforma de la LPAG a través del Decreto Legislativo N° 1272 incorporó como un requisito alternativo que el acto administrativo lesione derechos fundamentales, con lo cual se produce una variación en la naturaleza de la nulidad de oficio tradicional en nuestro Derecho Administrativo. En efecto, antes de la reforma la nulidad administrativa de oficio solo protegía el interés público, mientras que el recurso administrativo protegía el interés privado. Con esta reforma, el interés privado, en el grado de lesión a derechos fundamentales del administrado, también conduce al ejercicio de la potestad anulatoria. Esta reforma abre múltiples posibilidades para que ahora la nulidad de oficio pueda ser empleada en favor del administrado, aun cuando no haya hecho uso de los recursos de manera oportuna, a sola condición que la subsistencia del acto afecte efectiva y realmente algún derecho constitucional del administrado concernido.

(...)"

- Es preciso tener en cuenta que en caso de declaración de nulidad de oficio de un acto administrativo favorable al administrado, la autoridad, previamente al pronunciamiento, le corre traslado al administrado, otorgándole un plazo no menor de cinco (5) días para ejercer su derecho de defensa, de acuerdo al "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General" aprobado por el DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS; por tal motivo, en el presente caso debe iniciarse un procedimiento de inicio de nulidad de la Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022 y correr traslado a la servidora **SILVIA MARLENE LA ROSA RAMÍREZ** con la finalidad de que presente descargos.
- En consecuencia, conforme lo dispuesto en el inciso 213.2 del artículo 213° del TUO de la Ley N° 27444; corresponde que el Titular de la entidad inicie el procedimiento de nulidad de oficio de la Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022.

Que, ese sentido mediante Informe N° 0782-2023-GAJ/MPH, de fecha 19 de mayo del 2023, el Gerente de Asesoría Jurídica Abg. Rogelio Antonio Rafael Flores Flores, emite opinión legal, con la cual concluye y recomienda lo siguiente:

- **INICIAR** el procedimiento de nulidad de Oficio de la Resolución de Alcaldía N° 0755-2022-MPH/ALC, de fecha 05 de diciembre de 2022, mediante la cual se Reconoció a la Servidora Municipal **SILVIA MARLENE LA ROSA RAMÍREZ** la Bonificación Diferencial concerniente al Nivel Remunerativo F2, en atención al CAP, por la presunta responsabilidad directiva al desempeñarse como jefe de la Oficina de Recursos Humanos al reunir supuestamente el perfil que estipula el Manual de Organización y Funciones aún vigente en la Municipalidad Provincial de Huancabamba., por contravenir lo establecido en el Inciso a) de la Artículo 53 del Decreto Legislativo N° 276 y el Artículo 124° de su Reglamento, de acuerdo a los





Viene de la Resolución de Alcaldía N°0169--2023-MPH.ALC de fecha 22 de mayo del 2023 (08 de 08).

fundamentos esbozados en el presente informe legal.

Que, estando a los fundamentos expuestos en el Informe N° 0782-2023-GAJ/MPH, de fecha 19 de mayo del 2023, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, los fundamentos en la parte considerativa de la presente Resolución de Alcaldía y en uso de las facultades y atribuciones conferidas por el Artículo 20° inciso 6) de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley N° 27972, este Despacho de Alcaldía;

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **INICIAR**, el procedimiento de Nulidad de Oficio de la **Resolución de Alcaldía N° 0775-2022-MPH/ALC**, de fecha 05 de diciembre del 2022, mediante la cual se Reconoció a la Servidora Municipal **SILVIA MARLENE LA ROSA RAMÍREZ** la Bonificación Diferencial concerniente al Nivel Remunerativo F2, en atención al CAP , por la presunta responsabilidad directiva al desempeñarse como jefe de la Oficina de Recursos Humanos al reunir supuestamente el perfil que estipula el Manual de Organización y Funciones aún vigente en la Municipalidad Provincial de Huancabamba, por contravenir lo establecido en el Inciso a) del Artículo 53 del Decreto Legislativo N° 276 y el Artículo 124° de su Reglamento, aprobado por D.S N° 005-90PCM.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR**, a la Gerencia de Asesoría Jurídica, la instrucción del procedimiento de nulidad de oficio, instancia donde deberán poner de conocimiento los descargos y/o actuados respectivos que el interesado considere pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO .- **OTORGAR**, un plazo de cinco (05) días hábiles de acuerdo al TUO de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por D.S N° 004-2019-JUS, a la Servidora Municipal **SILVIA MARLENE LA ROSA RAMÍREZ**, con la finalidad de que ejerza su derecho de defensa.

ARTÍCULO CUARTO .- **DISPONER**, la notificación de la presente Resolución de Alcaldía, a la parte interesada con las formalidades que establece el TUO de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por D.S N° 004-2019-JUS.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

REGION PIURA
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL HUANCABAMBA
.....
Dr. HERNÁN LIZANA CAMPOS
ALCALDE

Distribución:
G.M
G.A.J
OF.R.H.
Interesado
Archivo (2)
HLC/krom

