



GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO

VISTOS:

El Informe N°000929-2024-GRC/ORH del 13 de mayo de 2024, de la Oficina de Recursos Humanos; el escrito s/n ingresado con Registro N°2024-0022212 del 09 de mayo de 2024 por el Señor Herberth Meza Layango; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Escrito S/N de fecha 21 de marzo de 2024, el Señor **HERBERTH MEZA LAYANGO** solicita se le otorgue los beneficios obtenidos por el Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao - SINTRAGORE CAS-CALLAO a través de la última negociación colectiva, señalando entre otros lo siguiente: a) Conforme se evidencia del artículo 9° de los estatutos del referido sindicato, la admisión de afiliados está dirigido a los trabajadores del Gobierno Regional del Callao bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 (modalidad de contratación a plazo indeterminado), que es el régimen laboral del suscrito, b) En la fecha tomo conocimiento que, el citado sindicato, suscribió un convenio colectivo de trabajo con eficacia al 2024, habiéndoseles abonado a los afiliados uno de los beneficios obtenidos. Sin embargo, el suscrito no ha percibido abono alguno por dicho concepto, y, demás fundamentos;

Que, mediante Carta N°000250-2024-GRC/ORH del 18 de abril de 2024, la Oficina de Recursos Humanos brinda respuesta al servidor Herberth Meza Layango, quien recepcionó dicho documento con fecha 22 de abril de 2024; mediante el cual la Jefatura en mención le hace de conocimiento de la no procedencia de lo petitionado, al no encontrarse afiliado al Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao - SINTRAGORE CAS;

Que, mediante Escrito S/N ingresado con Registro N°2024-0022212 el 09 de mayo de 2024 por el Señor **HERBERTH MEZA LAYANGO**, interpone Recurso de Apelación contra la Carta N°000250-2024-GRC/ORH emitida el 18 de abril de 2024 y notificada al recurrente con fecha 22 de abril de 2024; para que se declare su nulidad por contravenir la Constitución y la Ley; y como consecuencia se declare FUNDADO su solicitud de pago de beneficios obtenidos por el Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao SINTRAGORE CAS - CALLAO, a través de la última negociación colectiva; conforme a los fundamentos de hecho y de derecho expuestos;

Que, mediante Informe N°000929-2024-GRC/ORH del 13 de mayo de 2024, la Oficina de Recursos Humanos eleva el Recurso de Apelación interpuesto por el Señor Herberth Meza Layango, conjuntamente con la documentación relacionada con la impugnación invocada, para que se prosiga con el trámite correspondiente;

Que, el recurso administrativo es el requerimiento de la aplicación de una medida correctiva de la actuación de la administración pública concretada en un acto administrativo, promovida por el particular afectado ante un órgano administrativo, que controla la legalidad en el interés legítimo vulnerado por el acto administrativo;

Que, el artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (*en adelante TUO de la LPAG*), aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS, establece los principios que rigen el procedimiento administrativo, entre ellos y para el presente caso, es necesario resaltar el Principio de Legalidad reconocido en el numeral 1.1, la cual señala: "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 lo que les fueron conferidas”; mientras que el principio del Debido Procedimiento estipulado en el sub numeral 1.2 del artículo acotado refiere que, los administrados gozan de los derechos y garantías implícitas al debido procedimiento administrativo y que tales derechos y garantías comprende, de modo enunciativo mas no limitativo, entre otros, el derecho a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por la autoridad competente;

Que, el numeral 1.1 artículo 1° del del TUO de la LPAG, señala: “**Son actos administrativos**, las declaraciones de las entidades que, en el marco de derecho público, están destinada a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta” (énfasis agregado);

Que, el artículo 3° del TUO de la LPAG, establece los requisitos de validez de los actos administrativos, los cuales son:

1. *Competencia.- Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.*
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.*
3. *Finalidad Pública.- Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitarse a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.*
4. *Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.*
5. *Procedimiento regular.- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación.*

Que, el artículo 5° del TUO de la LPAG, determina el objeto o contenido del acto administrativo, señalando los siguientes:

- 5.1 *El objeto o contenido del acto administrativo es aquello que decide, declara o certifica la autoridad.*
- 5.2 *En ningún caso será admisible un objeto o contenido prohibido por el orden normativo, ni incompatible con la situación de hecho prevista en las normas; ni impreciso, oscuro o imposible de realizar.*
- 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.*
- 5.4 *El contenido debe comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados, pudiendo involucrar otras no propuestas por estos que hayan sido apreciadas de oficio, siempre que la autoridad administrativa les otorgue un plazo no menor a cinco (5) días para que expongan su posición y, en su caso, aporten las pruebas que consideren pertinentes.*

Que, asimismo, el artículo 6° del TUO de la LPAG, describe la motivación del acto administrativo en los siguientes términos:

- 6.1 *La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.*
- 6.2 *Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. Los informes, dictámenes o similares que sirvan de*



fundamento a la decisión, deben ser notificados al administrado conjuntamente con el acto administrativo.

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto. No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado (...).

Que, el artículo 10° del TUO de la LPAG, señala los vicios del acto administrativo, que causan nulidad de pleno derecho los siguientes:

- 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 tramites esenciales para su adquisición.*
- 4. Los actos administrativos que sean substitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.*

Que, por otro lado el numeral 117.1 del artículo 117° de la normativa invocada, establece que *“cualquier administrado individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualesquiera de las entidades, ejerciendo el derecho de petición reconocido en el artículo 2 inciso 20) de la Constitución Política del Estado”*; bajo esta directriz el derecho de petición puede ser de naturaleza pública o privada, según la defensa de los derechos o intereses del recurrente o para la presentación de puntos de vista de interés general;

Que, el artículo 217° del TUO de la LPAG, regula la facultad de contradicción, estableciendo en el numeral 217.1 *“Conforme a lo señalado en el artículo 120° frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente”*.

Que, el numeral 218.1 del artículo 218° del TUO de la LPAG, señala que *“los recursos administrativos son: a) Recursos de Reconsideración y b) Recurso de apelación (...)”*, por su parte el numeral 218.2 de la norma en mención establece que: *“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, a su vez, el artículo 220° de la citada norma 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”*; esto es, dicho recurso tiene la finalidad que el Superior Jerárquico revise y modifique el pronunciamiento de primera instancia, por lo que se busca un segundo parecer de la administración pública sobre los mismos hechos y evidencias, no requiriendo prueba nueva, al tratarse de una revisión integral del procedimiento efectuado;

Que, sobre el plazo para la interposición de recursos, el tratadista Morón Urbina, manifiesta que *“Los modos trascendentes como el tiempo influyen sobre el recurso administrativo y son: la extensión del plazo para su ejercicio, el inicio de su transcurso y su forma de cómputo. Como por seguridad jurídica 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 quince días hábiles desde la comunicación. Vencido dicho plazo la disconformidad subsistente no puede admitirse ni resolverse como recurso (...);

Que, en este punto es importante resaltar que el numeral 10) del artículo 56° del Texto Único Ordenado del Reglamento de Organización y Funciones del Gobierno Regional del Callao, señala entre las funciones de la Oficina de Recursos Humanos: “Administrar los procesos de pago de remuneraciones, pensiones y beneficios sociales que correspondan al personal”; beneficios regulados por las leyes laborales, por los sindicatos o por la Seguridad Social;

Que, del Laudo Arbitral de fecha 10 de agosto de 2023, emitido en el marco de la negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao - SINTRAGORE CAS y el Gobierno Regional del Callao, que el Tribunal Arbitral ha resuelto entre otros:

“SEGUNDO: OPTAR por unanimidad por la propuesta final del SINDICATOR DE TRABAJADORES CAS DEL GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO y atenuarlos de la siguiente manera:

1. RESPECTO A LA CLAUSULA DELIMITADORA Y VIGENCIA

Los beneficiarios del Trato Directo vía Convenio Colectivo o del Laudo Arbitral que se origine como consecuencia del presente Pliego de Reclamos, son los servidores sindicalizados al SINTRAGORE CAS en virtud del principio de representación por los cuales se celebran y suscriben el Trato Directo vía Convenio Colectivo o se expida el Laudo Arbitral (...). (énfasis agregado)

Que, asimismo del Laudo Arbitral Complementario de fecha 12 de septiembre de 2023, emitido en el marco de la negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao - SINTRAGORE CAS y el Gobierno Regional del Callao, el Tribunal Arbitral señaló en el numeral 46 que, admite error tipográfico en los enunciados, emitiendo la corrección; precisando además que **“todos los numerales (del 3.1 al 3.9) contenidos en el tercer apartado resolutivo tienen incidencia en cada uno de los noventa y ocho integrantes del SINDICATO, por lo que dichos montos correspondiente a los beneficios económicos deberán ser distribuidos en forma individual”.** (énfasis agregado)

Que, mediante Oficio N°000734-2024-SERVIR-GPGSC de fecha 30 de abril de 2024, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, remite a la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional del Callao, el Informe Técnico N°000758-2024-SERVIR-GPGSC absolviendo la consulta realizada, señalando entre otros lo siguiente:

“Sobre el alcance de los acuerdos de un producto negocial y de la ejecución de un laudo arbitral en el marco de la Ley N°31188

(...)

3.2 Lo acuerdos adoptados a través de laudos arbitrales tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa, por lo que no puede dejar de cumplirse lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes, debiendo ejecutarse en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución. Al respecto, SERVIR ha emitida pronunciamiento en el Informe Técnico N°191-2023-SERVIR-GPGSC, el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor alcance.

3.3 SERVIR, aun siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido, los alcances y/o la forma de ejecución de un laudo arbitral, por lo que cualquier pedido de aclaración o interpretación de algún extremo oscuro, impreciso o dudoso expresado en la parte decisoria del laudo o que influya en ella para determinar los alcances de su ejecución, puede ser solicitado al Tribunal Arbitral, empleando los mecanismos establecidos para dicho efecto.

(énfasis agregado)”



Que, el numeral 3.2 del Informe Técnico N°000191-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 30 de enero de 2024, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, indica que *“los laudos arbitrales bajo el marco de la LNCSE y sus Lineamientos se rigen bajo las mismas reglas previstas en el artículo 17 de la LNCSE, por lo que en mérito a su fuerza de ley y carácter vinculante para las partes y a todo aquel que le sea aplicable, **se debe ejecutar en sus propios términos sin mayor interpretación respecto de sus alcances o forma de ejecución**; no obstante, cabe señalar que **quien tenga legítimo interés puede acudir a la vía jurisdiccional para su impugnación, conforme lo estipulado en el artículo 42 de los Lineamientos**”.*
(énfasis agregado)

Que, el artículo 59° del Decreto Legislativo N°1071, Decreto Legislativo que Norma el Arbitraje sobre los efectos del laudo establece lo siguiente:

- “
1. *Todo laudo es definitivo, inapelable y de obligatorio cumplimiento desde su notificación a las partes.*
 2. *El laudo produce efectos de cosa juzgada.*
 3. *Si la parte obligada no cumple con lo ordenado por el laudo, en la forma y en los plazos establecidos o en su defecto, dentro de los quince (15) días de notificada con el laudo o con las rectificaciones, interpretaciones, integraciones y exclusiones del laudo, cuando corresponda; la parte interesada podrá pedir la ejecución del laudo a la autoridad judicial competente, salvo que resulte aplicable el artículo 67.”*

En ese sentido, queda claro que las normativas invocadas precedentemente han establecido los lineamientos para la aplicación del laudo arbitral contenido en: **i)** Laudo Arbitral de fecha 10 de agosto de 2023, y, **ii)** Laudo Arbitral Complementario de fecha 12 de septiembre de 2023, ambos emitidos en el marco de la negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao - SINTRAGORE CAS y el Gobierno Regional del Callao; por lo que en razón de ello, la Oficina de Recursos Humanos mediante la Carta N°000250-2024-GRC/ORH notificada al servidor Herberth Meza Layango con fecha 22 de abril de 2024, comunicándole la no procedencia de su solicitud *-de pago de beneficios obtenidos por el Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao - SINTRAGORE CAS-CALLAO a través de la última negociación colectiva-*, al no encontrarse afiliado al Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao - SINTRAGORE CAS; dando cumplimiento a lo establecido en el laudo arbitral invocado;

Así también, no se ha evidenciado trasgresión a la normativa procedimental y/o administrativa; en ese sentido, la impugnación efectuada no desvirtúa la comunicación efectuada por la Jefatura de Recursos Humanos; en consecuencia, deviene en infundada el Recurso de Apelación interpuesto, dándose por agotada la vía administrativa;

Que, estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas en la Resolución Ejecutiva Regional N°000322 de fecha 14 de agosto de 2018 modificada por la Resolución Ejecutiva Regional N°111 de fecha 26 de mayo de 2020;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el Recurso de Apelación interpuesto por el Señor **HERBERTH MEZA LAYANGO** contra la Carta N°000250-2024-GRC/ORH emitida el 18 de abril de 2024 y notificada al recurrente con fecha 22 de abril de 2024; **dándose por agotada la vía administrativa**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Dejar expresa constancia que el sustento que motiva la presente Resolución se encuentra en la Carta N°000250-2024-GRC/ORH de la Oficina de Recursos Humanos; Laudo Arbitral de fecha 10 de agosto de 2023, y, Laudo Arbitral Complementario



de fecha 12 de septiembre de 2023, ambos emitidos en el marco de la negociación colectiva entre el Sindicato de Trabajadores CAS del Gobierno Regional del Callao - SINTRAGORE CAS y el Gobierno Regional del Callao; el Oficio N°000734-2024-SERVIR-GPGSC e Informe Técnico N°000758-2024-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO.- SE DEJA A SALVO el derecho del recurrente para que lo haga valer en vía de acción que considere conveniente.

ARTICULO CUARTO.- DISPONER a la Oficina de Trámite Documentario y Archivo, cumpla con notificar debidamente la presente Resolución a **HERBERTH MEZA LAYANGO**, dentro del plazo establecido por Ley. Precisándose que el expediente original (digital) ha sido remitido a la Oficina de Recursos Humanos, para los fines consiguientes.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Documento Firmado Digitalmente
Abog. José Carlos Fernández Gamarra
Gerente de Administración