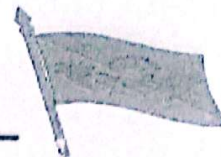




MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS N° 245-2025-OGRRHH-MPI

Ica, 14 de Abril del 2025

VISTO:

El Expediente Administrativo N° 000987-2025 promovido por **FORTUNATA CHIPAO NIEVE**, quien solicita la aplicación del Pacto Colectivo del 2010 y los Laudos Arbitrales 2013 y 2014; el Informe Legal N°460 - 2025-AL-JLML-OGRRHH-MPI, emitido por el Área Legal de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos y;

CONSIDERANDO:

Que el Artículo 194° de la Constitución Política del Estado, modificado por la Ley N° 28607 de Reforma constitucional, concordante con el Artículo II del Título Preliminar a la Ley N° 27972 que establece que los gobiernos, locales gozan de autonomía política Económica y Administrativa en los asuntos de su competencia concordante con el Art. II del Título Preliminar de la Ley N° 27972-Ley Orgánica de Municipalidades.

Que, mediante INFORME N° 180-2025-ARE-OGRRHH-MPI de fecha 06 de febrero de 2025, el Jefe del Área de Registro y Escalafón de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos informa habiendo realizado la búsqueda correspondiente en el legajo personal de la servidora **FORTUNATA CHIPAO NIEVE** indicando:

Régimen Laboral: Decreto Legislativo N° 728

Condición: Obrera Contratada a Plazo Indeterminado

Fecha de Ingreso: 10.08.2018 (Según R.G.A N° 239-2018-GA-MPI de fecha 10.08.2018, en la cual se aprueba el contrato de Trabajo a plazo Indeterminado).

Que, mediante Informe N°372-2025-ARL-OGRRHH-MPI, de fecha 10 de abril del 2025 el Jefe del Área de Remuneraciones y Liquidaciones de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos comunica que la servidora **FORTUNATA CHIPAO NIEVE** Obrera contratada a plazo indeterminado ingreso a laborar después del incremento y La Aplicación del Pacto Colectivo del 2010 y los Laudos Arbitrales 2013 y 2014 se aplicaron en su oportunidad, cuando el servidor aun no figuraba en planilla; así mismo indica que el Pacto del 2010 solo fue un acuerdo para actualizar la remuneración de aquellos obreros que ganaban por debajo de los s/1,210.00 en esa fecha.

Que, mediante Informe Técnico N° 1140-2019-SERVIR/GPSC del 22 de Julio del 2019 señala:

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

sobre el ámbito de aplicación de los pactos colectivos:

Debemos precisar que las organizaciones sindicales se encuentran constituidas por trabajadores vinculados a la entidad pública bajo cualquier régimen laboral, en cuyo universo se excluyen a los funcionarios públicos, directivos públicos y personal de confianza conforme a lo establecido en el artículo 40° de la Ley del Servicio Civil.

En esta línea, las organizaciones sindicales pueden recurrir a distintos parámetros a criterios para su conformación como son el tipo de servidores que la integran (ámbito personal), el tipo de actividad que realizan los trabajadores, su profesión, oficio o especialidad (ámbito funcional), la extensión espacial que abarca entre otros, siendo posible que dentro del ámbito personal se considere el régimen laboral bajo el cual los servidores se encuentran vinculados con su empleador

En este último caso, si se trata de una organización sindical de una entidad que en su estatuto ha previsto ser conformada únicamente por servidores de un régimen laboral determinado, su ámbito de aplicación serán los servidores de dicho régimen y no estará legitimidad para representar a los trabajadores de otro u otros regímenes laborales en la entidad.

A sí mismo el producto negocial (convenio, pacto o laudo) a que las partes arriben, será aplicable a los trabajadores que se encuentren comprendidos dentro del ámbito que el sindicato haya establecido como parámetro para su conformación. Cualquier infracción al ámbito de aplicación del convenio pactado podrá ser impugnada en la vía correspondiente.

Sobre la consulta planteada referente si corresponde otorgar a los obreros Municipales incorporados por mandato judicial bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728, las bonificaciones adquiridas a través del tiempo por pacto colectivos, los cuales fueron celebrados antes de sus incorporaciones debemos indicar que para percibir los beneficios derivados de una negociación colectiva se requiere tener vínculo laboral vigente y la condición de afiliado a la organización sindical respectiva, salvo que esta última tenga la condición de Sindicato Mayoritario y en el convenio no se haya restringido los beneficios exclusivamente a los afiliados del mismo.

Por tanto a los servidores que hayan sido repuestos por mandato judicial no les corresponde percibir aquellos beneficios obtenidos mediante un producto negocial (convenio o laudo) que fue celebrado antes de su incorporación, por cuanto no tenían vínculo laboral con la entidad respectiva ni mucho menos la condición de afiliados sindicales como se visualiza en la R.G.A N° 239-2018-GA-MPI de fecha 10.08.2018, en la cual se aprueba el contrato provisional de Trabajo a plazo Indeterminado(...)

Respecto la aplicación del Pacto Colectivo del 2010 y los Laudos Arbitrales 2013 y 2014 a la que hace mención la solicitud del administrado es con fecha anterior a la que judicialmente fue incorporado como obrero a plazo indeterminado según la Resolución de Gerencia de Administración N° 239-2018-GA-MPI de fecha 10.08.2018 en la cual **NO TENIA LA CONDICION DE AFILIADO SINDICAL, NO TENIA VINCULO LABORAL CON LA MPI**, por lo que no resulta amparable lo peticionado por el servidor toda vez que dichos convenios y pacto colectivo son de data anterior a su incorporación.

• Sobre el incremento de remuneración u otros beneficios económicos a través de negociación colectiva

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

Que, se debe tener presente lo indicado por SERVIR ya que ha tenido oportunidad de emitir opinión en el Informe Técnico N° 1025-2018-SERVIR/GPGSC en donde se precisó lo siguiente: Desde el año 2006 hasta la actualidad, las leyes de Presupuesto del Sector Público, vienen estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, mediante lo cual, se prohíbe cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos, por lo que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas es nulo.

En consecuencia, cualquier reajuste, nivelación, incremento remunerativo o la creación de beneficios económicos de cualquier índole deberán encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento es nulo.

Atendiendo a ello se colige entonces que para el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en materia de incrementos remunerativos se requiere de una configuración legal explícita a efectos de respetar el principio de equilibrio presupuestal.

Cuando una persona se vincula con el Estado a través del régimen de la actividad privada se somete a las disposiciones que regulan dicho régimen, resultándose aplicables únicamente los derechos y obligaciones previstos en el mismo

- **Sobre las restricciones presupuestales**

Que, el artículo 8 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, referido a las medidas en materia de personal, así como las leyes presupuestales de años anteriores, prohíbe el ingreso de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma establece; aplicándose esta prohibición a toda contratación de personal para la Administración Pública, sea a través del régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276) o del régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

Que, en ese orden de ideas se debe tenerse en cuenta que el ingreso a la Administración Pública se efectúa por concurso público de méritos y sujeto a los documentos de gestión respectivos. Esta exigencia legal está establecida en mandatos imperativos de observancia obligatoria, tales como el artículo de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; el artículo IV del Título Preliminar del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; y, el literal e) del numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025.

Que, conforme lo ordenado en el mandato judicial, no ordena la aplicación de convenios colectivos que han sido aplicados con fecha anterior a su reincorporación.

Que, en mérito a las consideraciones expuestas y con las visaciones correspondientes y de conformidad con las atribuciones conferidas por la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, concordante con la Ley del Procedimientos Administrativos General N° 27444, y en uso de las facultades conferidas por la Ordenanza Municipal N° 010-2024-MPI y Ordenanza Municipal 007-2024-MPI

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR IMPROCEDENTE lo solicitado por FORTUNATA CHIPAO NIEVE, servidora incorporado por mandato judicial mediante la Resolución de Gerencia de Administración N°239-2018-GA-MPI de fecha 10.08.2018, según el INFORME N° 180-2025-ARE-OGRRHH-MPI; concordante con el Informe N° 372-2025-ARL-OGRRHH-MPI, ya que en dicha fecha no tenía la condición de afiliado sindical, ni tenía vínculo con la MPI, así como el mandato judicial que dispuso su reincorporación no ordena la aplicación de convenios colectivos que han sido aplicados con fecha anterior a su reincorporación y por regla general las cláusulas de los convenios colectivos no tienen efectos retroactivos de acuerdo a lo establecido en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, quien solicita la aplicación del Pacto Colectivo del 2010 y los Laudos Arbitrales 2013 y 2014.;

ARTÍCULO SEGUNDO.- ORDENAR, que la secretaria de la Oficina de Gestión de los Recursos Humanos notifique la presente resolución con las formalidades de ley;

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE ICA
OFICINA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
[Firma]
Lic. Adm. Manuel A. Chacabana García
JEFE DE LA OFICINA