



RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 368-2024-OGA-MPH

Huaral, 18 de diciembre de 2024



VISTOS:

El expediente administrativo N° 13696 de fecha 09 de abril de 2024, el informe N° 0406-2024-JALB/ESC/OGA/MPH de fecha 19 de abril de 2024, el Informe N° 1088-2024-MPH/PPM-JAPP de fecha 11 de setiembre de 2024, el informe N° 042-2024-OGRH/OGA/MPH-LLDTC de fecha 17 de octubre de 2024, el informe N° 055-2024-MPH/OGA/OGRH/JAMG de fecha 20 de noviembre de 2024, Informe N° 3103-2024-OGRH/OGA/MPH de fecha 25 de noviembre de 2024, el Memorándum de Certificación N° 2311-2024-MPH/OGPP/OP de fecha 04 de diciembre de 2024, Memorándum N° 3363-2024-OGPP/MPH de fecha 06 de diciembre de 2024, el informe N° 3329-2024-OGRH/OGA/MPH de fecha 12 de diciembre de 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, establece que las Municipalidades son órganos de gobierno con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia y en su artículo 192° inc. 4) señala que las municipalidades tienen competencia para organizar, reglamentar y administrar los servicios públicos locales de su responsabilidad dentro de su jurisdicción;

El artículo II del Título Preliminar de la Ley 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, señala 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.

Además, conforme al artículo 6° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las Oficina de Recursos Humanos son responsables a nivel descentralizado de la gestión de recursos humanos y se encuentran sujetas a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo como una de sus funciones ejecutar e implementar las disposiciones, lineamientos, instrumentos o herramientas de gestión establecidas por Autoridad Nacional del Servicio Civil-Servir.

Que, mediante el expediente administrativo N° 13696 el servidor HIBO SILVA MORY solicita la aplicación de incremento de remuneraciones de las Actas de la Comisión Negociadora 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019, celebrado entre el Sindicato de Obreros Municipales - SOMUN y la Municipalidad Provincial de Huaral.

Que, mediante el Informe N° 0406-2024-JALB/ESC/OGA/MPH de fecha 19 de abril de 2024, el Técnico Administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos informó que el solicitante labora para la Municipalidad bajo las normas del régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios, Decreto Legislativo N° 1057 desde el 15 de setiembre de 2015; habiendo sido incorporado a planilla de obreros a plazo indeterminado bajo el Decreto Legislativo N° 728 desde octubre del 2020, en mérito a lo establecido en el expediente judicial N° 00609-2017-0-1302-JR-LA-02.

Que, respecto de la aplicación de bonificaciones establecidas en convenios colectivos, se tiene presente lo establecido en las conclusiones del Informe Técnico N° 046-2020-SERVIR/GPGSC que indica:

- 3.1 *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.*
- 3.2 *Cualquier servidor con vínculo laboral vigente puede optar por afiliarse a una organización sindical, sin importar que dicho vínculo sea permanente, bajo nombramiento o contratación temporal, siempre que se encuentre dentro del ámbito establecido por la organización sindical. A un servidor solo le corresponderá percibir los beneficios convencionales a partir del momento de su afiliación en adelante.*

Debiendo tener presente también lo establecido en las conclusiones del Informe Técnico N° 1140-2019-SERVIR/GPGSC que indica:

- 3.1 *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.*





3.2 A los servidores que han 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."



Que, con Informe N° 042-2024-OGRH/OGA/MPH-LLDTC de fecha 17 de octubre de 2024 el especialista administrativo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos indica que luego de verificado y analizado lo solicitado por el servidor, informa que:

- Respecto a los CONVENIOS COLECTIVOS DE LOS AÑOS 2015 y 2016 por concepto de Costo de Vida **RESULTA PROCEDENTE**, dicho acuerdo señala de manera expresa que: (...) todos los obreros afiliados al SOMUN- Huaral". El servidor durante este periodo tenía el régimen laboral D.L. N° 1057 – CAS en calidad de obrero, y se encontraba sindicalizado, la cláusula no precisa régimen laboral para recibir el beneficio antes mencionado (resaltado nuestro).
- Respecto a los CONVENIOS COLECTIVOS DE LOS AÑOS 2017 y 2018 por concepto de Costo de Vida **RESULTA IMPROCEDENTE**, toda vez que no le resulta alcanzable dichos beneficios otorgados por acta, al ser las mismas delimitatorias, es decir, solo eran alcanzable a los afiliados al SOMUN Huaral y bajo el régimen laboral del D.L. 728.
- Respecto al CONVENIO COLECTIVO 2019, por concepto de Costo de Vida, **RESULTA IMPROCEDENTE, NO HUBO ACUERDO ENTRE LAS PARTES.**

Que, respecto de la aplicación de bonificación por incremento de costo de vida establecida en las actas de convenio colectivo 2015 y 2016, se tiene presente que de la revisión de las actas de negociación paritaria de se verifica que el otorgamiento de bonificación fue acordado en favor de los todos los obreros que tuvieran relación laboral con la entidad y tuvieran la calidad de afiliado al SOMUN.

Que, respecto de la aplicación de bonificación por incremento de costo de vida establecida en las actas de convenio colectivo 2017 y 2018, se tiene presente lo establecido en las conclusiones del Informe Técnico N° 056-2014-SERVIR/GPGSC que indica:

Debe precisarse, que los alcances de las obligaciones de los empleadores nacidas del convenio colectivo se sujetan a las limitaciones o exclusiones fijadas en el propio acuerdo o convención. De este modo, por ejemplo, el propio texto del pacto colectivo podría señalar el alcance únicamente temporal del acuerdo adoptando, imposibilitándose su aplicación para periodos posteriores por haber culminado su eficacia temporal, situación en la cual no podrá ser aplicado a los trabajadores que se incorporen con posterioridad en virtud de que ya no se encontrará vigente.

Respecto de la aplicación de acuerdos establecidas en las actas de convenio colectivo 2017 y 2018 corresponde indicar que a la fecha de afiliación al Sindicato de Obreros Municipales – SOMUN, noviembre del 2015, el Sr. Silva Mory ostentaba vínculo laboral en el marco del régimen previsto en el Decreto Legislativo N° 1057, sin embargo, de la revisión del acta de negociación paritaria de los años 2017 se verifica que el otorgamiento de bonificación fue acordado en favor de los obreros que se tuvieran relación laboral en aplicación del Decreto Legislativo N° 728, lo que también acontece con acta de negociación paritaria del año 2018, en que el incremento de bonificación fue acordado en favor de los obreros que se tuvieran relación laboral en aplicación del Decreto Legislativo N° 728, por lo que no corresponde aplicar dicha bonificación en favor del servidor, sino desde su fecha de incorporación al indicado régimen laboral, el mes de octubre 2020, en estricta aplicación de la sentencia expedida en el proceso judicial N° 00609-2017-0-1302-JR-LA-02.

Que, mediante informe N° 3103-2024-OGRH/OGA/MPH de fecha 25 de noviembre de 2024, la Oficina Gestión de Recursos Humanos solicitó certificación de certificación presupuestal para la aplicación del Acta Negociadora 2015 y 2016, desde enero a diciembre del 2016, 2017, 2018 y 2019.

Que, mediante Memorándum N° 3363-2024-OGPP/MPH de fecha 06 de diciembre de 2024, la Jefatura de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto remitió el Memorándum de Certificación N° 2311-2024-MPH/OGPP/OP, de fecha 04 de diciembre de 2024, la Oficina de Presupuesto a través de la Oficina General de Planeamiento y Presupuesto otorga Certificación de Crédito Presupuestario N° 2331 por el importe de S/ 6,857.35 (Seis mil ochocientos cincuenta y siete con 35/100 soles) para el pago devengado por concepto de acta de comisión negociadora del periodo enero a diciembre de los años 2016, 2017, 2018 y 2019 en favor del Sr. Hibo Silva Mory.

Que, con Informe N° 3329-2024-OGRH/OGA/MPH de fecha 12 de diciembre de 2024 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, solicitó la emisión acto resolutivo.

Que, el Reglamento de Organización y Funciones-ROF, establece en su artículo 65°, como una de las





funciones de la Oficina General de Administración: k) "Emitir actos administrativos o de administración que correspondan en el marco de las competencias asignadas en la normatividad vigente.";

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el pago devengado de **S/6,857.35 (Seis mil ochocientos cincuenta y siete con 35/100 soles)** por concepto de reintegro por aplicación de acta de negociación colectiva 2015 y 2016, del periodo Enero a Diciembre de los años 2016, 2017, 18 y 2019, en favor del servidor **HIBO SILVA MORY**, conforme al siguiente detalle: **S/5,174.60** (Cinco mil ciento setenta y cuatro con 60/100 soles) por concepto de remuneración; aplicando los descuentos de ley, por concepto de Aporte a la AFP la suma de **S/ 1,025.40** (Un mil veinticinco con 40/100 soles), por concepto de aporte a ESSALUD el importe ascendente a **S/ 558.00** (Quinientos cincuenta y ocho con 00/100 soles), la suma de **S/ 39.06** (Treinta y nueve con 06/100 soles), por aporte por concepto de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo Salud y Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo-ONP por el monto de **S/ 60.29** (Sesenta con 29/100 soles) y, en mérito a los fundamentos de hecho y derecho expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- Declarar IMPROCEDENTE la solicitud efectuada por el servidor **HIBO SILVA MORY**, respecto de la aplicación de bonificaciones por incremento de costo de vida establecidas en el acta de convenio colectivo de los años 2017, 2018 y 2019, en mérito a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO. - AUTORIZAR a la Oficina de Gestión del Recurso Humano, la Oficina de Contabilidad y a la Oficina de Tesorería, en merito a la presente Resolución, realizar los trámites necesarios para que se efectúe los pagos ordenados.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFÍQUESE a la parte interesada, para su conocimiento y fines que estime conveniente conforme al T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



Municipalidad Provincial de Huaral
C.P.C. LUIS ALBERTO LUNA MINOOLA
Jefe de la Oficina General de Administración

- Cc. GM
- Cc. OCI
- Cc. OGRH
- Cc. OTS
- Cc. Archivo