



“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0140-2023-GM/MPB

Bellavista, 12 de julio de 2023

VISTO:

La Resolución de Gerencia Municipal N° 334-2022-GM/MPB de fecha 21 de diciembre del 2022, el Acta de Negociación Colectiva N° 001-2023, de fecha 11 de julio del 2023, INFORME N° 0132-2023-GPE/MPB, de fecha 11 de julio del 2023, emitido por la Gerencia de Planeamiento Estratégico, INFORME N° 173-2023-GAJ/JCWO. De fecha 11 de julio del 2023 emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194° de la Constitución del Perú, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, refiere que las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, autonomía que radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, el principio de legalidad previsto en el Artículo IV, numeral 1.1), del título preliminar del TUO de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, señala que; “Las autoridades administrativas deben actuar con respecto a la Constitución, la Ley y Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que le fueron conferidas”;

Que, el Estado reconoce el Derecho a la Negociación Colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Asimismo, reconoce que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, de conformidad con el Artículo 28° de la Constitución Política del Perú; en ese contexto, se determina que el Estado tiene el deber de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales:

Que, el tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 3561-2009-PA/TC, refiere sobre negociación colectiva lo siguiente: “El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a esta cumplir la finalidad que le es propia de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo. Mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social; es así que, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por



dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios”;

Que, con fecha 02 de mayo del 2021, se publicó la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, norma que tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales. Asimismo, el 20 de enero del 2022 se publicaron, en el Diario el peruano, los lineamientos para la implementación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

Que, respecto de la legalidad de las organizaciones sindicales para negociar en el nivel descentralizado, el numeral 9.2 del artículo 9° de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece las reglas aplicables conforme se detalla a continuación:

- 
- 
- a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.
 - b. **Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.**
 - c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de trabajadores del ámbito respectivo.
 - d. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada.

Que, Considerando el mencionado texto legal, el su numeral 10.1.1 del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos, precisó que la legitimidad para negociar a nivel descentralizado la ostentaba la organización sindical con mayor representatividad entendida como aquella organización sindical o coalición de organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos que acreditara contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total que comprende un determinado ámbito de negociación al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo; por lo que los acuerdos convencionales debían regir para todos los servidores públicos comprendidos en el respectivo ámbito.



Que, ahora bien, para determinar a la organización sindical del ámbito legitimada para negociar a nivel descentralizado, es imprescindible que las entidades observen a la “organización sindical mayoritaria” tal como lo señala el literal a) del numeral 9.2 del artículo 9 de la LNCSE, que a la letra dice: “Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de los trabajadores del ámbito respectivo”.

Que, en ese sentido, se debe entender como “organización sindical mayoritaria”, a la organización que afilia a la mayoría de los servidores que comprenden el ámbito de negociación, considerándose el concepto de mayoría absoluta (50% + 1) como regla para el inicio de todo procedimiento de negociación colectiva, en razón al alcance de los beneficios convencionales pactados respecto de todos los servidores del respectivo ámbito.



Que, finalmente, se precisa que, en concordancia con el principio de previsión y provisión presupuestal, la representación del empleador debe garantizar la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados en la negociación colectiva. Para ello, se deberá tener en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público elaborado por el Ministerio de Economía y Finanzas, en el que se determina el espacio fiscal 10 de la parte empleadora para la implementación de los procesos de negociación colectiva, conforme al artículo 13 de los Lineamientos.

Que, en atención a lo antes mencionado, mediante OFICIO N° 037-2022-SUSERMUBE-SM, del 07 de noviembre del 2022, con Registro 8071, el Sindicato Unificado de Servidores Municipales de Bellavista- San Martín –SUSERMUBE-SM, presenta el Pliego de Reclamos 2024, para ser debatida en negociación colectiva;

Que, con fecha 17 de enero del 2023, se instaló la Comisión Negociadora 2023-2024, conforme consta en el Acta de Instalación y acuerdos preliminares entre los representantes de la Municipalidad Provincial de Bellavista y el SUSERMUBE-SM;

Que, con 11 de Julio del 2023, mediante INFORME N° 132-2023-GPE/MPB, la Gerencia de Planeamiento Estratégico emite su informe presupuestal en atención a los acuerdos preliminares dados el día uno de negociación colectiva, en el que señala que la Municipalidad Provincial de Bellavista, podría asumir los acuerdos del pacto colectivo para el año 2024, con los mayores ingresos que acarrea la negociación colectiva;

Que, Con INFORME LEGAL N° 173-2023-GAJ/MPB, del 11 de Junio del 2023, la Gerencia de Asesoría Jurídica concluye declarar procedente los acuerdos previos de negociación colectiva, teniendo en cuenta el informe favorable de la Gerencia de Planeamiento Estratégico, informe que exige la norma, a fin de garantizar la viabilidad presupuestal de los acuerdos contenidos en el pacto colectivo y porque la constitución reconoce y fomenta el derecho a la negociación colectiva y cautela su ejercicio democrático.

Que, así mismo la Ley N° 31188 ha establecido que la negociación colectiva en las entidades del sector público puede comprender todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, ya sean las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores. No obstante, en este punto es de precisar que si bien esta norma ha abierto nuevamente la posibilidad de negociar condiciones económicas en el sector público no debe perderse de vista la existencia de disposiciones vigentes en materia presupuestaria cuya aplicación alcanza cualquier proceso seguido en las entidades públicas (incluidos los de negociación colectiva) y que establecen límites en atención a los principios de Equilibrio Presupuestal y Provisión Presupuestaria.

Que, ello guarda congruencia con lo establecido por el Tribunal Constitucional al señalar que el derecho a la negociación colectiva en el sector público es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal, para cuyo ejercicio debe tenerse en cuenta, además, el principio de previsión y provisión presupuestal, el cual ha sido reconocido también expresamente en el literal d) del artículo 3 de la propia Ley N° 31188, indicando que "(...)todo acuerdo de negociación colectiva





que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria", lo cual se efectúa con la respectiva ley de presupuesto en el sector público que se aprueba para cada año fiscal. En concreto, es necesario que el resultado de la negociación colectiva no genere un exceso de gastos que conlleven un desbalance en el presupuesto general de la república". (STM 000.-2013-PI/TC y otros, FJ 67).

Que, con fecha 12 de julio del 2023, se concluye y se suscribe el Acta de Negociación Colectiva para el convenio colectivo del año 2024.

Estando a lo expuesto en la aplicación a la delegación de facultades a favor del Gerente Municipal mediante Resolución de Alcaldía 242-2023/A- de fecha 03 de julio del 2023,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR el Acta de Negociación Colectiva para el convenio colectivo año 2024 entre la Municipalidad Provincial de Bellavista y el Sindicato Unificado de Servidores Municipales de Bellavista – San Martín – SUSERMUBE – SM, el cual comprende a trabajadores nombrados y contratados permanentes de los Regímenes Laborales del D.L. N° 276, D.L. N° 728 Y D.L. N° 1057, con vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta la conclusión del vínculo laboral y tiene carácter de permanente en aplicación del artículo 17° numeral 17.5 de la Ley N° 31188, Acta que forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. – La presente Resolución tiene alcance, a todo el personal Nombrado, Contratado Permanente, Afiliado al Sindicato Unificado de Servidores Municipales de Bellavista – San Martín – SUSERMUBE – SM, así como al personal no afiliado; esto en concordancia con lo establecido en el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9ª de la Ley Nª 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR la ejecución de los acuerdos contenidos en el Acta de Negociación Colectiva suscrita entre la Municipalidad Provincial de Bellavista y el Sindicato Unificado de Servidores Municipales –San Martín –SUSERMUBE-SM, a la Gerencia de Planeamiento Estratégico, Gerencia de Administración y la Oficina de Talento Humano.

ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFICAR la presente Resolución la Gerencia de Planeamiento Estratégico, Gerencia de Administración, Oficina de Talento Humano y al el Sindicato Unificado de Servidores Municipales –San Martín –SUSERMUBE-SM.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



C.c.
SUSERMUBE
Archivo

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BELLAVISTA
REGIÓN SAN MARTÍN

Econ. Oscar Ramón Pineda Morales
GERENTE MUNICIPAL

Recibido
Sindicato