



**RESOLUCION DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS N° 0124-2025/MPS-OGAyF.**

Sullana, 10 de abril del 2025

**VISTOS:**

El TICKET DE EXPEDIENTE N° 035444 de fecha 29.10.2024, presentado por el administrado Ordinola Villegas Víctor, mediante el cual solicita el pago de Beneficios de Convenio Colectivo.

**CONSIDERANDO:**

Que, mediante el documento del visto, el administrado Ordinola Villegas Víctor, mediante el cual solicita el pago de Beneficios de Convenio Colectivo

Que, mediante Informe N° 1585-2024/MPS-OG.AF-O.RRHH, de fecha 27 de noviembre del 2024, la Oficina de Recursos Humanos, informa que con Resolución de Alcaldía N° 0893-2023/MPS del 26 de julio del 2023, para dar cumplimiento a la Resolución N° cuatro (04) del 14 de julio del 2022: DECLARA FUNDADA EN PARTE, presentada por VICTOR ORDINOLA VILLEGAS, DECLARAR la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado BAJO LOS ALCANCES DEL D. LEG 728, COMO OBRERO municipal, en calidad de trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada - Tuo del Decreto Legislativo N°728; cabe precisar que, la Municipalidad Provincial de Sullana ha cumplido con reponer al señor VICTOR ORDINOLA VILLEGAS en el cargo que venía ocupando antes del acto del despido remuneración, a partir del 07 de setiembre de 2023, asignándosele una remuneración de S/. 1,500.00 (Mil o en otro de igual nivel y quinientos con 00/100 Soles) y demás beneficios de ley, monto remunerativo que percibía al momento del cese, en cumplimiento al mandato judicial recaído en Expediente Judicial N° 0480-2022-0-3101-JR-LA-01. Se debe indicar que el Obrero municipal VICTOR ORDINOLA VILLEGAS actualmente no viene percibiendo beneficios por pactos colectivos, solo viene percibiendo los beneficios propios de la actividad privada, bajo el Decreto Legislativo N° 728, y al momento de la emisión del acto resolutorio (04 de mayo del 2022) que aprueba los Acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria y el Sindicato de Trabajadores Municipales, pliego de peticiones para el año 2023, no se encontraban laborando ni en situación de Obrero reincorporado y no estaba afiliado al Sindicato de Trabajadores Municipales SITRAMUN

Que, la Constitución establece dentro de los derechos fundamentales el derecho de petición, reconociendo un contenido esencial para efectos de garantizar su ejercicio. En efecto, el artículo 2.20 de la Constitución establece que toda persona tiene derecho: "A formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad". Es decir, se trata de una facultad constitucional que se ejerce individual o colectivamente, y que no se encuentra vinculada con la existencia en sí de un derecho subjetivo o de un interés legítimo que necesariamente origina la petición, pues no olvidemos que la petición se puede otorgar graciosamente, ya que está sujeto a la consideración discrecional dentro de un ámbito competencial de cualquier órgano investido de autoridad pública, sin que esto implique la vulneración del Principio de Legalidad.

Que, el artículo 28 de la Constitución Política del Perú prescribe: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. Asimismo, el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tiene como propósito asegurar los siguientes derechos: Los trabajadores deberán gozar de protección adecuada contra actos de discriminación, en relación con su empleo, que pretendan menoscabar su libertad sindical. Es de precisar que el primer párrafo del artículo 28° del Decreto Supremo N° 011-92-TR establece que: "La fuerza vinculante que se menciona en el artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley", el enunciado normativo que debe ser concordado con el segundo párrafo del artículo 29 del mismo dispositivo legal, que prevé que: "Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo." Las cuotas sindicales pueden adoptar las formas siguientes: i) Cuotas sindicales legales: de la forma que lo determinen las normas legales que las institucionalicen. Lo cual podría constituir una injerencia estatal. ii) Cuotas sindicales ordinarias: siempre que se mantenga una afiliación activa al sindicato; es así que el nuevo artículo 16-A del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, adicionado mediante el Decreto Supremo N° 003-2017-TR, publicado el lunes 6 de marzo del 2017 en el diario oficial El Peruano; establece ahora que el empleador están obligadas a realizar el depósito de las cuotas sindicales retenidas a sus trabajadores en una cuenta del sistema





**RESOLUCION DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS N° 0124-2025/MPS-OGAvF.**

financiero de titularidad de la organización sindical. Esto deberá realizarse en un plazo no mayor de tres (03) días hábiles de efectuada la retención. Por lo tanto, queda prohibido el abono de dichas cuotas bajo cualquier otra modalidad, bajo sanción administrativa conforme a las disposiciones de la Ley General de Inspección del Trabajo, por lo que no se podría acreditar el abono de las cuotas sindicales de manera directa.

QUE, LA LEY N° 31188 LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL. 3.9.- La Ley tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo. 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 RECAIDA EN EL EXPEDIENTE NÚMERO 3561-2009-PA/TC, Que, la 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 ésta 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, la negociación colectiva en el sector público tiene una naturaleza diferente toda vez que no es suficiente el observar las normas imperativas de carácter laboral, el orden público y las buenas costumbres; sino que adicionalmente, se debe de cumplir con las normas presupuestales las mismas que tienen reconocimiento constitucional mediante el principio de equilibrio presupuestario o de estabilidad económica del Estado. El derecho a la negociación colectiva de los trabajadores de la administración pública, al igual que cualquier otro derecho, no es ilimitado, sino que está sujeto a límites, como las leyes de presupuesto, debiéndose tener en cuenta que el principio de equilibrio presupuestario ha sido reconocido en los artículos 77° y 78° de la Constitución Política, asimismo, dicho principio como límite constitucional al derecho de negociación colectiva en la administración pública ha sido validado por la jurisprudencia constitucional.

Que, asimismo, en los actuados se puede evidenciar que el servidor VICTOR ORDINOLA VILLEGAS, no se encontraba laborando ni en situación de obrero reincorporado y no estaba afiliado al Sindicato de Trabajadores Municipales - SITRAMUN.

Que, la Constitución Política del Perú establece y garantiza la libertad sindical, Asimismo el Convenio 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, tiene como propósito asegurar los siguientes derechos: Los trabajadores deberán gozar de protección adecuada contra actos de discriminación. En ese sentido En materia de negociación colectiva rige el principio de literalidad como expresión de la autonomía de la que gozan las partes negociantes para regular sus intereses; así a nivel jurisprudencial, en la Casación N.º 4169-2008-Lambayeque de fecha 20 de mayo de 2010, en su décimo considerando se precisó que: "(...) el convenio colectivo en nuestro ordenamiento jurídico, el mismo que deriva de una negociación colectiva, tiene una connotación contractual, al basarse en un acuerdo de voluntades expresado en forma escrita, que muchas veces tiene un contenido patrimonial, por lo que es ahí donde sale a tallar el principio de literalidad como expresión de la autonomía que gozan las partes negociantes para regular sus intereses, dado a que la literalidad implica que el contenido, la extensión, la modalidad de ejercicio v cualquier otro posible elemento, principal o accesorio, del derecho que recoge el título, sean los que emanan del mismo; por ende, las partes se sujetarán estrictamente las prestaciones y contraprestaciones a las cuales se hayan obligado en el acuerdo colectivo".





**RESOLUCION DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS N° 0124-2025/MPS-OGAvF.**

Que, el administrado VICTOR ORDINOLA VILLEGAS, se puede constatar que al momento de la emisión del acto resolutivo (04 de mayo del 2022) que aprueba los Acuerdos adoptados por la Comisión Paritaria y el Sindicato de Trabajadores Municipales, pliego de peticiones para el año 2023 que son propios a Empleados Municipales, no se encontraban laborando ni en situación de Obrero reincorporado y no estaba afiliado al Sindicato de Trabajadores Municipales -SITRAMUN.

Que, aunado a ello, el artículo 36° del Reglamento de Organización y Funciones ROF de la Municipalidad Provincial de Sullana aprobado mediante Ordenanza Municipal N°013-2020/MPS, establece que la Oficina de Recursos Humanos es la unidad orgánica de Administración Interna, responsable de la gestión de los recursos humanos en la Municipalidad y de ejecutar, entre otros, los procesos de selección, contratación, capacitación, evaluación, promoción del personal, control de asistencia, remuneraciones, pensiones, relaciones laborales y bienestar social del personal, como parte conformante del Sistema de Gestión de Recursos Humanos.

Que mediante Informe N° 0378-2025/MPS-OGAJ; de fecha 04.03.2025 la Oficina General de Asesoría Jurídica, emite opinión legal, en cuanto a lo solicitado por el servidor VICTOR ORDINOLA VILLEGAS, sobre beneficios de pacto colectivo, correspondientes de origen sindical por pacto colectivo, se deberá declarar improcedente.

Que, por tales consideraciones y; en comunión a lo Informado por la Oficina General de Asesoría Jurídica ; la Oficina de Recursos Humanos y; estando acorde a las facultades conferidas en la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los Instrumentos de Gestión de la Municipalidad Provincial de Sullana; así como, lo dispuesto en Resolución de Alcaldía N° 085-2023/MPS, de fecha 16 de enero del 2023 que aprueba las facultades en el Titular de la Oficina General de Finanzas, para la suscripción de contratos y sus respectivas adendas, que se perfeccionen en el marco de una contratación bajo el amparo del artículo 8 del Decreto Supremo N° 082-2019-EF.; asimismo la Resolución de Alcaldía N° 0849-2024/MPS, se delega facultades a la Oficina de Administración y Finanzas en cuanto al otorgamiento de beneficio que demande pagos a favor de los servidores Municipales tanto a empleados y obreros( subsidios, liquidaciones, pagos de sentencias Judiciales, entre otros), así como a los ex servidores de confianza (liquidaciones por vacaciones truncas), en virtud al art 39 de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 y el art 32 de la Ordenanza Municipal N° 013-2020/MPS, que aprueba el reglamento de Organización y Funciones.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO:** - Declarar Improcedente la Solicitud presentada por el administrado VICTOR ORDINOLA VILLEGAS, sobre beneficios de pacto colectivo, correspondientes de origen sindical por pacto colectivo; en virtud a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.** – **COMUNICAR** la presente Resolución Administrativa, a la Gerencia Municipal, Oficina de Recursos Humanos, al Peticionario y a quienes corresponda, para los fines consiguientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**

C.C.  
Gerencia Municipal  
Recursos Humanos  
Interesado  
Archivo  
Van 20 folios

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SULLANA  
CPC. COSME EDISON SALVEDRA APOIN  
JEFE DE LA OFICINA GENERAL DE ADMINISTRACION