



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE TACNA

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 703-2023-MPT

Tacna, 03 NOV 2023

VISTO:

EL ACTA DE CONVENCIÓN COLECTIVA DEL PLIEGO PETITORIO 2024 CON EL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES SITRAMUN TACNA, DEL 11 DE JULIO 2023, INFORME N°652-2023-OGGRH-GM-MPT, MEMORANDUM N°746-2013-OGGRH-MPT, MEMORANDUM N°316-2013-OGAJ-MPT, INFORME N° 991-2023-ACM-PLLAS-OGGRH-MPT, MEMORANDUM N°789-2013-OGPPYMI-MPT, MEMORANDUM N°1551-2013-OGGRH-GM-MPT, INFORME N° 984-2023-ACM-PLLAS-OGGRH-MPT, MEMORANDUM N°1642-2013-OGGRH-GM-MPT, MEMORANDUM N°2434-2013-JOGPPYMI-MPT, INFORME N°729-2013-OGGRH-MPT, INFORME N°1536-2023-OGAJ-MPT

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que 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. Que, el Artículo 194° establece que: "Las Municipalidades tienen autonomía Política, Económica y Administrativa en asuntos de su competencia, en cuya concordancia el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 precisa que "La autonomía radica en la facultad de ejercer los actos de gobierno, actos administrativos y de administración **con sujeción al ordenamiento jurídico**."

Que, mediante la Ley N°31188 (02/05/2021) se aprobó la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, cuyo objeto es 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. Se ha establecido que dicha ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre **organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales**, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades **administrativas**. Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento. La Ley no es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran **excluidos** de los derechos de sindicalización y huelga.

Que, la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales de acuerdo al Artículo 3, se rige por los siguientes principios: a. Principio de autonomía colectiva: Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante. b. Principio de buena fe negociadora: Consiste en el deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva. c. Principio de competencia: Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades. **Principio de previsión y provisión presupuestal:** En virtud del cual **todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria**. Que, según el Artículo 4, son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden 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. Conforme al Artículo 5, la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles: a. El nivel centralizado, en el que los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos los trabajadores de las entidades públicas al que hace mención el artículo 2 de la Ley. b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, **territorial y por entidad pública**, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, **y que tiene efectos en su respectivo ámbito**, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la Ley. **EN LOS GOBIERNOS LOCALES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SE ATIENDE CON CARGO A LOS INGRESOS DE CADA MUNICIPALIDAD.** (...) Artículo 6. Articulación de las materias negociables: 6.1 A nivel centralizado se negocian las siguientes materias: (...) 6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias: Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia **económica** que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario.

Que, según el Artículo 7, **son sujetos de la negociación colectiva:** a. (...) y en la negociación colectiva descentralizada, las organizaciones sindicales más representativas en el respectivo ámbito, pudiendo participar en condición de asesoras las organizaciones sindicales de grado superior. b. Por la parte empleadora, (...) **y en la negociación colectiva descentralizada, los representantes designados de las entidades públicas correspondientes**, dependiendo del ámbito escogido por las organizaciones sindicales. Conforme, al Artículo 8, son representantes de las partes en la negociación colectiva en el sector público: a. De la parte sindical, (...) En la negociación colectiva descentralizada, no menos de tres (3) ni más de catorce (14) representantes. La representación de la parte sindical está conformada por trabajadores estatales en actividad. b. De la parte empleadora, (...) En la negociación colectiva descentralizada, los funcionarios o directivos que **el titular de la entidad designe**, en igual número al de la representación de la parte sindical. Artículo 9. Legitimación de las organizaciones sindicales: 9.2 En la negociación colectiva descentralizada: 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.



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE TACNA

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Nº **703-2023** -MPT

Que, de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 10, DE LAS FACULTADES DE LA REPRESENTACIÓN EMPLEADORA, la parte empleadora **ASEGURA, BAJO RESPONSABILIDAD QUE, EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO, SU REPRESENTACIÓN GARANTIZA LA VIABILIDAD PRESUPUESTAL PARA LA EJECUCIÓN DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS.**

Artículo 12, La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente: a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas. b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único. c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados. d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran **armónicamente** dentro de un solo proyecto de convenio colectivo. e. **FIRMA DE LOS REPRESENTANTES SINDICALES INTEGRANTES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA.**

Que, mediante el **Artículo 13,** se regula el **Procedimiento de la Negociación Colectiva en el Sector Público (...)** 13.2 La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente **PROCEDIMIENTO:** a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año. b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo. c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, **que debe concluir el 30 de junio** salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga. e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

Que, el Artículo 17° de la Ley N°31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, señala **que el CONVENIO COLECTIVO ES EL PRODUCTO FINAL DEL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA.** 17.1 **TIENE FUERZA DE LEY Y ES VINCULANTE PARA LAS PARTES QUE LO ADOPTARON.** Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito. 17.2 Rige desde el día en que las partes lo determinen, **CON EXCEPCIÓN DE LAS DISPOSICIONES CON INCIDENCIA PRESUPUESTARIA,** que **NECESARIAMENTE RIGEN DESDE EL 1 DE ENERO DEL AÑO SIGUIENTE A SU SUSCRIPCIÓN,** y sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 13° de la Ley. 17.3 Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año. 17.4 Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no contienen disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador. 17.5 **SUS CLÁUSULAS SIGUEN SURTIENDO EFECTO HASTA QUE ENTRE EN VIGENCIA UNA NUEVA CONVENCIÓN QUE LAS MODIFIQUE.** Las cláusulas son permanentes, salvo que, de manera excepcional, se acuerde expresamente su carácter temporal.

Que, mediante **INFORME N°652-2023-OGGRH-GM-MPT,** del 10 de octubre 2023, se remite el **ACTA LA CONVENCION DEL PLIEGO PETITORIO 2024 DEL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE TACNA "SITRAMUN"** debidamente suscrita por los integrantes de la Comisión Negociadora designada para desarrollar el pliego petitorio para el ejercicio 2024: **REPRESENTANTES DE LA EMPLEADORA:** Gerente Municipal: Ing. Adm. Iván Cornejo Fuentes, Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional : Ing. Erick Javier Vildoso Ale, Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas: C.P.C. Cesar Mejía Tafur, Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica y los **REPRESENTANTES** de la organización sindical: **Secretario General:** servidor : Limber Edwin Calderon Mori, **Secretario de Defensa:** Jorge Huapaya Ordoñez, **Secretario de Organización:** Miriam Inés Guillen Mamani, **Sub Secretario de Organización:** Jorge Luis García Mamani.

El **ACTA LA CONVENCION DEL PLIEGO PETITORIO 2024 DEL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE TACNA "SITRAMUN"** contiene 1).- **ACUERDOS PREVIOS:** 1.1, 1. 2, 2) **DEMANDAS ECONÓMICAS:** pedidos del 2.1, al 2.4 **NO HUBO ACUERDO,** pedido 2.5, (...) con el siguiente **CAMBIO:** EL AGUINALDO DEL 28 DE JULIO SERÁ EL 100% de la remuneración total debido a que se traslada la asignación de agosto por fiestas de Tacna, QUE PASARÁ A FORMAR PARTE DEL AGUINALDO DE 28 DE JULIO POR FIESTAS PATRIAS. **HUBO ACUERDO.** El pedido 2.6 al pedido 2.10: **NO HUBO ACUERDO,** 3.- **DEMANDAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL:** los pedidos 3.1. **NO HUBO ACUERDO,** 3.2. **NO HUBO ACUERDO,** SE HARA CONFORME A LEY, PREVIA APROBACION DEL CLASIFICADOR DE CARGOS, CAP Y PAP, pedido 3.3. **NO HUBO ACUERDO,** pedido 3.4: **NO HUBO ACUERDO SE ATENDERA DE ACUERDO A LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA NETA,** pedido 3.5. **NO HUBO ACUERDO,** 3.6. **NO HUBO ACUERDO,** pedido 3.7. **HUBO ACUERDO,** pedido 3.8: **NO HUBO ACUERDO,** pedido 3.9: **NO HUBO ACUERDO.** 4.- **DEMANDAS SINDICALES:** pedido 4.1. **NO HUBO ACUERDO,** 4.2: **HUBO ACUERDO.** 5.- **DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES:** 5. 1: **HUBO ACUERDO,** 5.2. **HUBO ACUERDO.**

A efecto de garantizar el cumplimiento del **ACTA CONVENCIONAL PARA EL EJERCICIO 2024,** la Oficina General de Asesoría Jurídica, en el marco de la Ley N° 31188 y Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, a través del **Memorandum N°316-2023-OGAJ-MPT,** del 12 de octubre 2023, advierte que no obra el Informe Técnico de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, a efecto de cautelar el debido cumplimiento del **principio previsión y provisión presupuestal,** por lo que se derivó a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos a efecto de que se subsane lo observado ante ello, mediante **Informe N°991-2023-ACM-PLLAS -OGGRH-MPT,** del 31 de octubre 2023, se menciona que mediante **Informe N° 984-2023-ACM-PLLAS- OGGRH-MPT,** se ha cumplido con remitir la formulación del Presupuesto de gastos del personal para el año fiscal 2024 en forma **detallada** mencionando que la formulación ha incluido todos los beneficios ganados en pactos colectivos de ejercicios anteriores, asimismo se ha considerado el traslado de la asignación de agosto por fiestas de Tacna, que pasará a formar parte del aguinaldo de 28 de julio por fiestas patrias quedando este beneficio en el 100% de la remuneración bruta. Verificado el **Informe N° 984-2023-ACM-PLLAS- OGGRH-MPT,** del 30 de octubre 2023, se señala que ha sido formulado tomando como base la cantidad de servidores, centros de costo y remuneración de la planilla **al mes de setiembre -2023** del



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE TACNA

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 703-2023-MPT

personal empleado y obrero régimen Decreto Legislativo 276, obreros del régimen Decreto Legislativo N° 728, pensionistas, cesante-montepío, debe tenerse presente que la proyección del presupuesto de gasto de personal correspondiente para el ejercicio fiscal 2023 se encuentra incluido dentro del concepto remunerativo mensual de los servidores lo que corresponde al incremento del pacto colectivo 2023, en cumplimiento de la Resolución de Alcaldía N°923-2022, que resuelve reconocer el acta final del pliego petitorio 2023, del SITRAMUN-TACNA de conformidad a los numerales 3.1 y 3.2 del acuerdo previo el cual indica otorgar la suma de S/80.00, soles por costo de vida y S/40.00 por asignación por movilidad, se adjunta también la proyección de pagos de beneficios para el ejercicio 2024, por los conceptos de compensación por tiempo de servicio de los servidores que cumplen 70 años de edad, subsidios por fallecimiento de familiar y servidores, bonificación personal (quinquienos) asignación familiar y subsidio por incapacidad temporal, los cuales hacen un monto de S/3,967,429.20 en lo que corresponde a beneficios de pacto colectivo reconocidos y pendientes de pago el monto de S/1,700,320.96 y para otros beneficios y deudas de pensionistas de S/794,071.04, todo lo antes detallado hace un gasto total anual de genérica 2.1. S/44,535,300.00 y genérica 2.2. S/2,494,400.00, no se considera practicantes, indicando que ha sido formulado de acuerdo a los lineamientos de la Jefatura. Información y documentación anexando el reporte general de gasto remuneraciones por actividades/partidas periodo 2024, por áreas de Enero a diciembre 2024, con copia del Memorandum N°746-2023-OGGRH/MPT, del 2 de junio 2023, adjunto al Memorandum N°1551-2023-OGGRH-MPT, del 18 de octubre 2023, que adjunta copia del Memorandum N°789-2023-OGPPyMI-MPT, del 18 de mayo 2023, en el que se indicaba que era necesario realizar el desagregado en específica de gasto al detalle, a efecto que permita una mejor identificación del gasto por todo concepto del personal activo, pensionista y CAS, para el 2024, que se remite con Memorandum N°1642-2023-OGGRH-GM-MPT, del 30 de octubre 2023, a la Jefatura de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, para efecto de que se precise si existe disponibilidad presupuestal de acuerdo al detalle desarrollado.

Que, fue atendido con Memorandum N°2434-2023-JOGPPyMI-MPT, del 31 de octubre 2023, que vincula con el Memorandum N°1642-2023-OGGRH-GM-MPT, emitido por el jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, en el que se solicita la disponibilidad presupuestal por concepto de gastos de personal para el año fiscal 2024, conforme al siguiente detalle: genérica de gasto: 2.1, personal y obligaciones sociales: S/ 44,535,300 soles y genérica de gasto 2.2. pensiones y otras prestaciones sociales : S/2,494,400.00 soles, por lo expuesto se precisa que la programación y formulación presupuestal se presentó en el mes de mayo del presente año fiscal estando en la etapa de aprobación por el legislativo, por lo cual los montos determinados en el documento de la referencia: Memorandum N°1642-2023-OGGRH-GM-MPT, se preverá para el periodo fiscal 2024, en la etapa de EJECUCIÓN presupuestaria que es permitido realizar modificaciones presupuestarias entre la genérica de gasto 2.1. dentro del primer mes del año siguiente, en dicha condición se reenvía el expediente a través Informe N°729-2023-OGGRH-GM-MPT, el 31 de octubre 2023, a efecto de que se emita acto resolutorio del Acuerdo Convencional 2024 celebrado a folios 5 con el SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES "SITRAMUN".

Que, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal Artículo 13.- Garantía de viabilidad presupuesta. 13.1. Conforme a lo previsto en el artículo 10 de la Ley, la parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, en la negociación colectiva en el sector público, que su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados. Para garantizar la referida viabilidad presupuestal de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, las entidades públicas deben considerar su capacidad fiscal, financiera y presupuestaria; así como, la gestión fiscal de los recursos humanos, y para tal efecto elaboran un informe que desarrolle dichos conceptos y que establezca el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta. (...) 3.3. En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para que los representantes de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe de la entidad elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el Pliego, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal. (...)

Que, el numeral 13.4, estipula que previo a la emisión de los informes señalados en los numerales 13.2 y 13.3, la parte empleadora debe tener en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el MEF, que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. Para la emisión del referido Informe Final, el MEF remite de manera previa al Consejo de Ministros un informe que contiene la propuesta del estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF, pudiendo dicho Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal. 13.5. El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público al que hace referencia el numeral 13.4 es un documento técnico elaborado y emitido por la DGGFRH en coordinación con los órganos de línea competentes del MEF, que tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, sin perjuicio de lo que estas identifiquen posible de REPRORORIZAR en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente. Dicho documento contiene, como mínimo, la siguiente información: a. El análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional y la proyección de las principales variables por un horizonte de tres (3) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes, a cargo de la DGPMACDF. b. La situación fiscal del Sector Público, con la descripción y análisis del desempeño reciente de las principales variables fiscales, su proyección por un periodo de tres (03) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes. Asimismo, contiene el cumplimiento de las reglas macrofiscales del último año e indica la aplicación de cláusulas de excepción durante el año en curso, a cargo de la DGPMACDF. c. La situación financiera del Sector Público, con el desempeño y análisis de los principales indicadores financieros. Incluye también la información correspondiente al estado actual de las deudas derivadas por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada de cada entidad del Sector Público, registrada en el Aplicativo Informático "Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado", a cargo de la DGCP. d. El costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, en función a la información registrada por la Entidad en el "Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo", a cargo de la DGGFRH. e. Los recursos que pueden ser asignados para el financiamiento del costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, sin comprometer la sostenibilidad fiscal del Sector Público, a cargo de la DGPP. f. El análisis de la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad pública, según corresponda, donde se determine, en función, entre otros factores, del número de servidores públicos



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE TACNA

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Nº **703-2023** -MPT

de la entidad y el gasto en recursos humanos, el espacio fiscal por cada pliego presupuestario, para efectos de implementar las propuestas planteadas en los proyectos de convenios colectivos, a cargo de la DGGFRH.

Que, cabe mencionar el Informe Técnico N°000887-2023-SERVIR-GPGSC, del 13 de julio 2023, en el que se absuelven consultas relacionadas a la negociación convencional regulada por la Ley N° 31188 y Decreto Supremo N°008-2022-PCM, en cuyas conclusiones se destaca la observancia del principio de previsión y provisión presupuestal y la garantía de la viabilidad presupuestal de convenios colectivos cuyas cláusulas con incidencia económica, dichos acuerdos deben contar con la viabilidad presupuestal correspondiente para financiar los compromisos de gasto que se generen como consecuencia de la ejecución del producto negocial (a partir del primero de enero del año siguiente en que se celebró) si bien del acta final negocial no se advierte nuevos compromisos económicos para el ejercicio fiscal 2024, pero sí se contempla los efectos del compromiso por costo de vida y movilidad del ejercicio fiscal 2023, otorgado a partir del junio 2023, como se menciona por el área de planillas en la formulación del presupuesto 2024.

Que, de acuerdo al Decreto Supremo N°008-2022-PCM, Artículo 21.- Acuerdos de la Comisión Negociadora: 21.1. En el trato directo, los acuerdos se adoptan por consenso entre la representación de las entidades públicas y la representación de la organización sindical sobre las cláusulas incluidas en el proyecto de Convenio Colectivo. 21.2. Para la adopción de los acuerdos que impliquen la disposición de recursos públicos, debe respetarse lo señalado en el informe a que hace referencia los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de los presentes lineamientos, según corresponda. Artículo 22.- Cierre del trato directo, convenio colectivo o acta de no acuerdo. 22.1. El trato directo **CONCLUYE** con la suscripción de un convenio colectivo entre la Representación Empleadora y la Representación Sindical.

Asimismo, se estipula en el Artículo 23.- Trámite del documento suscrito. 23.1. El documento (convenio colectivo o acta de no acuerdo) suscrito por la Representación Sindical y la Representación Empleadora se formaliza por escrito en tres (3) ejemplares, que se distribuyen de la siguiente manera: a) Uno se entrega a la Representación Sindical. b) Uno se entrega a la Representación Empleadora. c) Uno se remite a SERVIR para su registro y archivo. 23.2. El Presidente de la Representación Empleadora debe informar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o la máxima autoridad administrativa de la entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, los resultados del trato directo en un plazo máximo de tres (3) días hábiles desde su conclusión, remitiendo el convenio colectivo suscrito o el acta de no acuerdo, de ser el caso. 23.3. La presentación del documento suscrito a SERVIR es realizada por el representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora, dentro de los diez (10) días hábiles de suscrito. Artículo 24.- Comisión de seguimiento del cumplimiento del convenio. 24.1. En el convenio colectivo, las partes conforman una comisión de seguimiento a cargo de supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados. Dicha comisión se encuentra integrada por cuatro (4) miembros, dos (2) elegidos por cada parte. 24.2. En el marco de dicha labor de supervisión, la comisión de seguimiento puede solicitar a la Presidencia del Consejo de Ministros, o al Titular de la(s) entidad(es) pública(s), dependiendo del nivel de negociación, en cualquier momento, un informe sobre la implementación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo. 24.3. Dicha comisión se mantiene activa hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo, en el cual se designará a los nuevos integrantes de la comisión de seguimiento que supervisará el cumplimiento de los acuerdos arribados en dicho instrumento.

Por lo que estando a que el Acta de Convención Colectiva del Pliego Petitorio 2024 del Sindicato de Trabajadores Municipales Tacna SITRAMUN TACNA, ha sido suscrita por los REPRESENTANTES SINDICALES Y REPRESENTANTES DE LA EMPLEADORA, cuyos compromisos convencionales con incidencia económica han motivado como se expone en la parte pertinente de la parte considerativa, los respectivos informes cualitativos y cuantitativos de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, y de la Jefatura de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional a través del Memorandum N°2434-2023-JOGPPyMI-MPT, del 31 de octubre 2023, por lo que estando al Informe N° 1536-2023-OGAJ-MPT, a requerimiento de la organización sindical procede reconocer el Acta de la Convención Colectiva del Pliego Petitorio 2024 del Sindicato de Trabajadores Municipales Tacna SITRAMUN TACNA, ya que los compromisos que la contienen surten pleno efecto entre las partes por su relación vinculante no requiriendo de otra intervención administrativa, en ejercicio de las facultades conferidas por la Constitución Política, Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972, Decreto Legislativo N°1440, Ley 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Decreto Supremo N°008-2022-PCM, contando con el visto bueno del Jefe de la Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Jefe de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Jefe de la Oficina General de Administración y Finanzas, Jefe de la Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria y Gerente Municipal; y en uso de las atribuciones conferidas en condición de Titular de Pliego en la Ley Orgánica de Municipalidades Ley N°27972,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: RECONOCER, el ACTA FINAL DE LA CONVENCION DEL PLIEGO PETITORIO 2024 DEL SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES SITRAMUN-TACNA, de fecha 11.Jul.2023, para el Ejercicio 2024, contiene 1).- ACUERDOS PREVIOS: 1.1, 1. 2, 2) DEMANDAS ECONÓMICAS: pedidos del 2.1, al 2.4 NO HUBO ACUERDO, pedido 2.5, (...) con el siguiente CAMBIO: EL AGUINALDO DEL 28 DE JULIO SERÁ EL 100% de la remuneración total debido a que se traslada la asignación de agosto por fiestas de Tacna, QUE PASARÁ A FORMAR PARTE DEL AGUINALDO DE 28 DE JULIO POR FIESTAS PATRIAS. HUBO ACUERDO. El pedido 2.6 al pedido 2.10: NO HUBO ACUERDO, 3.- DEMANDAS SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, DESARROLLO Y BIENESTAR SOCIAL: los pedidos 3.1. NO HUBO ACUERDO, 3.2. NO HUBO ACUERDO, SE HARA CONFORME A LEY, PREVIA APROBACION DEL CLASIFICADOR DE CARGOS, CAP Y PAP, pedido 3.3. NO HUBO ACUERDO, pedido 3.4: NO HUBO ACUERDO SE ATENDERA DE ACUERDO A LA DISPONIBILIDAD FINANCIERA NETA, pedido 3.5. NO HUBO ACUERDO, 3.6. NO HUBO ACUERDO, pedido 3.7. HUBO ACUERDO, pedido 3.8: NO HUBO ACUERDO, pedido 3.9: NO HUBO ACUERDO. 4.- DEMANDAS SINDICALES: pedido 4.1.



MUNICIPALIDAD
PROVINCIAL DE TACNA

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

Nº **703-2023** -MPT

NO HUBO ACUERDO, 4.2: HUBO ACUERDO. 5.- DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES: 5. 1: HUBO ACUERDO, 5.2: HUBO ACUERDO.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR, el cumplimiento a la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento, Presupuesto y Modernización Institucional, Oficina de General de Administración y Finanzas y Gerencia Municipal, dentro del ámbito de sus competencias, sujetándose a las normas del Sistema Nacional de Presupuesto Público y Administración Financiera del Sector Público, Sistema administrativo de Gestión de Recursos Humanos, respetando estrictamente los principios de previsión presupuestal y programación multianual, reglas macrofiscales y las reglas para la estabilidad presupuestaria para cada año fiscal.

ARTÍCULO TERCERO: Encargar al Gerente Municipal, como autoridad de la entidad en el sistema administrativo de gestión de recursos humanos, conforme la comisión de seguimiento y cumplimiento como dispone el ordenamiento establecido en el Decreto Supremo N°008-2022-PCM, cautelando el principio de previsión y previsión presupuestal para el ejercicio fiscal 2024, en protección del interés general.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFÍQUESE, la presente Resolución a los interesados, y demás entes correspondientes de acuerdo a Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TACNA

Crnl PNP(r) PASCUAL MILTON GUISA BRAVO
ALCALDE

c.c.
Alcaldía
G.M.
OGPPyM.
OGGRH
GAYF.
SITRAMUN
Expediente
PMGB/lgh

