



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

VISTO:

El Registro de Documento N° 1547568 y Registro de expediente N° 652583, el administrado EDUARDO URBANO LLONTOP PITA interpone recurso de apelación contra la Carta N° 711-2024-MPCH-GRRHH de fecha 08 de mayo de 2024; e Informe Legal N° 592-2024-MPCH/GAJ, de fecha 12 de junio de 2024; y,

CONSIDERANDO:

El Artículo 194° de la Constitución Política del Perú reconoce la autonomía política, económica y administrativa de las Municipalidades en asuntos de su competencia.

El Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades (en adelante Ley N° 27972), establece 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.

El Servidor Empleado **EDUARDO URBANO LLONTOP PITA**, presenta recurso administrativo de apelación contra la Carta N° 711-2024-MPCH-GRRHH de fecha 08 de mayo del 2024, que declara improcedente la percepción del bono otorgado mediante Acta Final de Comisión Paritaria de fecha 04 de julio del 2019 y aprobada mediante Resolución de Alcaldía N° 772-2019-MPCH-A.

El Artículo 220° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS -TUO de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, indica el Recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

De la revisión del expediente se puede advertir, que se ésta recurriendo una carta donde se ha dilucidado una sola situación, la percepción del bono alimenticio para el año 2020 otorgado a los servidores empleados que sindicalizados al 31 de marzo del 2019 al Sindicato Provincial de Trabajadores Municipales SIPTRAMUCH.

Mediante Informe N° 237-2024-MPCH-GRRHH-ARE de fecha 30 de abril del 2024, el encargado de planillas empleados, hace de conocimiento que el bono alimenticio por la suma de S/. 300.00 soles, no fue otorgado al servidor EDUARDO URBANO LLONTOP PITA, dado que en los puntos 2 y 3 de los acuerdos denominados condiciones de trabajo del acta final de la comisión paritaria 2020 celebrada entre la Municipalidad Provincial de Chiclayo y el SIPTRAMUCH, precisa que dicho beneficio es solo para aquellos servidores empleados sindicalizados al SIPTRAMUCH al 31 de marzo del 2019 y que existe un presupuesto asignado que solo beneficia a aquellos trabajadores empleados sindicalizados al 31 de marzo del 20149.

Mediante Informe Legal N° 158-2024-MPCH-GRRHH-AL-MCF de fecha 08 de mayo del 2024, opina por la improcedencia de lo solicitado, dado que si un pacto colectivo tiene una cláusula delimitadora ya sea de carácter temporal o personal pactada por la organización sindical no podrá ser extensiva a aquellos servidores que no se encuentran dentro de los supuestos previstos en el ámbito de aplicación del acuerdo suscrito.

Un aspecto importante que debemos desarrollar es lo indicado por el recurrente en su escrito, sobre la afectación al derecho de igualdad y no discriminación, cuando un pacto colectivo contiene una cláusula que crea una condición, ya que para acceder a los beneficios y bonificaciones, necesariamente el servidor debe estar sindicalizado, e indica que se desnaturaliza el sentido de la ley, de conformidad con el artículo 121° del Decreto



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Supremo N° 005-90-PCM, el cual preceptúa que las entidades públicas no discriminan al otorgar derechos y beneficios entre servidores sindicalizados y no sindicalizados; al respecto debemos indicar lo siguiente, la Constitución reconoce el principio-derecho de igualdad ante la ley. Esto supone, que en las relaciones laborales, la vigencia del principio de igualdad de trato o igualdad de oportunidad sin discriminaciones; el Tribunal Constitucional señala al respecto que la igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o de los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. El derecho a obtener un trato igual busca evitar privilegios y desigualdades arbitrarias, entonces nos preguntamos ¿Se produce en el otorgamiento de un beneficio, exclusivo para los trabajadores afiliados a una organización sindical, una desigualdad arbitraria? Para dar una respuesta que resulte útil, hay que tener presente el siguiente argumento que expone el Tribunal Constitucional: En tal sentido, el derecho a la igualdad se constituye, prima facie, en aquel derecho que obliga, tanto a los poderes públicos como a los particulares, a encontrar un actuar paritario con respecto a las personas que se encuentran en las mismas condiciones o situaciones, así como a tratar de manera desigual a las personas que estén en situaciones desiguales, debiendo dicho trato dispar tener un fin legítimo, el mismo que debe ser conseguido mediante la adopción de la medida más idónea, necesaria y proporcional.

Ahora debemos preguntarnos también ¿Se encuentran los trabajadores afiliados en las mismas condiciones o situaciones que los trabajadores no afiliados? Pareciera ser que NO. Mientras que unos han decidido pertenecer a un sindicato para ejercer, de ese modo, un aspecto de la vida en democracia, los otros no. Mientras unos proponen y luchan conjuntamente en la defensa de sus intereses laborales, los otros no. Mientras unos consiguen, con su participación democrática, mejoras en las condiciones remunerativas y de trabajo, los otros no. Mientras unos aportan a sus organizaciones sindicales, los otros no. Por tanto, los unos y los otros no se encuentran en las mismas condiciones o situaciones.

Así mismo, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SAGRH establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil. Comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos, así mismo, SERVIR, es el ente rector del Sistema de Recursos Humanos y los lineamientos que emite este son aplicable a todas las entidades de la administración pública.

En ese sentido mediante Informe Técnico N° 361-2019-SERVIR-GPGSC de fecha 08 de marzo del 2018, se determinó la extensión de los beneficios pactados en Convenio Colectivo a trabajadores no sindicalizados, para ello se indicó lo siguiente: (...)”Según la regla de consistencia numérica prevista en el artículo 6° del Reglamento, el sindicato mayoritario es aquél que afilia al cincuenta por ciento más uno de servidores del ámbito para poder extender la eficacia del producto negocial a todos los servidores de dicho ámbito. Es por ello que se dice que dicho producto negocial tendrá efectos ergo omnes.

Siendo así, resulta importante señalar que en uso de su autonomía colectiva y como manifestación de su libertad sindical (derecho fundamental) las organizaciones sindicales proyectan su representatividad sobre un ámbito específico y libremente elegido, en el cual el producto negocia! al que arriben (de ser el caso) tendrá eficacia normativa y efectos ergo omnes, por disposición de la ley, cuando se trate de un sindicato mayoritario.

Así mismo, la libertad que ostentan las organizaciones sindicales de decidir la extensión del producto negocial (léase convenio o laudo arbitral), a través de la determinación de su ámbito de aplicación, también les permite limitarlo, situación que se presenta cuando, a pesar de los efectos que la norma le atribuye, en algunas de sus cláusulas se restringe expresamente su aplicación. Es lo que ocurre en el caso de la entrega de un beneficio que resulte de aplicación únicamente a sus afiliados, en función que así lo establezca, en alguna de sus cláusulas, el convenio o laudo obtenido por un sindicato mayoritario.

Atendiendo a lo reseñado en los considerandos precedentes, podemos colegir que la eficacia de un convenio colectivo puede ser general (si rige para todos, los afiliados o no a la organización sindical que lo suscriba) o limitada (si rige sólo para los afiliados a dicha organización sindical).



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

En ese sentido, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de servidores públicos de la entidad, para efectos de la negociación colectiva, representará también a los no afiliados, debiendo entenderse a estos como aquellos comprendidos dentro de su ámbito y que no se encuentren afiliados a ningún sindicato y a aquellos que se encuentren afiliados a un sindicato minoritario del ámbito.

Sin embargo, esa liberalidad que ostentan las organizaciones sindicales de decidir la extensión del producto negocial (léase convenio colectivo o laudo arbitral), a través de la determinación de su ámbito de aplicación, también les permite limitarlo, situación que se presenta cuando, a pesar de los efectos que la norma le atribuye, en alguna de sus cláusulas se restringe expresamente su aplicación.

Ello ocurre cuando en un sindicato mayoritario en alguna de las cláusulas del convenio colectivo o laudo pacte expresamente que la entrega de un determinado beneficio solo resulta de aplicación a sus afiliados.

Lo señalado será posible -en primer término- porque dicha manifestación de voluntad deriva de la autonomía colectiva de las partes y -en segundo término- por resultar válido que las organizaciones sindicales establezcan los acuerdos que estimen convenientes a sus intereses y que, en ese orden de ideas, se encuentren destinados a potenciarlas, en la medida que ello resulte razonable.

En esa misma línea, el artículo 23° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, señala que, en función de la fuerza vinculante que la Ley le atribuye, en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley.

Del análisis de autos se desprende que, si un convenio obtenido por un sindicato mayoritario ha restringido el otorgamiento de una bonificación, estableciéndose que esta sólo podrá ser otorgada únicamente a los trabajadores afiliados a dicho sindicato mayoritario, a pesar de los efectos ergo omnes que la norma le atribuye al convenio y a lo que contiene, prevalece lo pactado en el acuerdo por ser manifestación de la autonomía colectiva de los sujetos negociales, es decir, que dichos beneficios no podrán ser otorgados a los servidores que no se encuentren afiliados a dicha organización sindical.

Con las citas desarrolladas, se puede determinar que el recurrente NO ha sido víctima de discriminación por parte del Sindicato de Trabajadores Empleados de la Municipalidad Provincial de Chiclayo SIPTRAMUCH y menos por la Municipalidad Provincial de Chiclayo, ya que la extensión de los beneficios a los servidores no afiliados se constituye en un acto de injerencia antisindical porque el resultado que provoca es el desincentivo al ejercicio de la libertad sindical, ya que al obtener los beneficios sin estar afiliado conlleva a la deserción de sus afiliados, ahuyenta la participación activa en actividades sindicales y se vería afectada económicamente la organización sindical, por lo que al no haber desvirtuado lo esgrimido en la carta de alzada, el recurso de apelación planteado por el recurrente deviene en INFUNDADO.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el Servidor Empleado **EDUARDO URBANO LLOTOP PITA**, contra la Carta N° 711-2024-MPCH-GRRHH de fecha 08 de mayo del 2024, de conformidad con lo determinado en la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO: DECLARAR FIRME la Carta N° 711-2024-MPCH-GRRHH de fecha 08 de mayo del 2024, por lo fundamentos expuestos.

ARTICULO TERCERO: TÉNGASE con el acto administrativo correspondiente, por agotada la vía administrativa y notifíquese la presente resolución, conforme a Ley.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR al administrado en la dirección señalada en su escrito de recurso de apelación, ubicado en Avenida Sáenz Peña N° 674, departamento 4, tercer piso, distrito de Chiclayo, Provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque; y demás dependencias de la Municipalidad Provincial de Chiclayo, para los fines correspondientes.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO
GERENCIA MUNICIPAL

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

ARTICULO QUINTO: ENCARGAR a la Gerencia de Tecnología de la Información y Estadística, la publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución (www.gob.pe/munichiclayo).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente
CARLOS GERMAN PAREDES GARCIA
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL

CC.: cc.: