

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 006-2025-GM-MPC**

Cajamarca, 08 de enero de 2025.

**EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA.****VISTO:**

El Expediente N° 86711-2024, de fecha 03 de diciembre de 2024; Informe Legal N° 002-2025-OGAJ-MPC/FBQQ; Informe N° 010-2025-OGAJ-MPC, emitido por la Oficina General de Asesoría Jurídica de la Municipalidad Provincial de Cajamarca, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma indicada que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico.

Que, por su parte, el artículo 9° de la Ley N° 27783 "Ley de Bases de la Descentralización" respecto a la dimensión de las autonomías señala: 9.1. *Autonomía política: es la facultad de adoptar y concordar las políticas, planes y normas en los asuntos de su competencia, aprobar y expedir sus normas, decidir a través de sus órganos de gobierno y desarrollar las funciones que le son inherentes.* 9.2. *Autonomía administrativa: es la facultad de organizarse internamente, determinar y reglamentar los servicios públicos de su responsabilidad.* 9.3. *Autonomía económica: es la facultad de crear, recaudar y administrar sus rentas e ingresos propios y aprobar sus presupuestos institucionales conforme a la Ley de Gestión Presupuestaria del Estado y las Leyes Anuales de Presupuesto. Su ejercicio supone reconocer el derecho a percibir los recursos que les asigne el Estado para el cumplimiento de sus funciones y competencias.*

**1. Antecedentes:**

- 1.1. Que, mediante expediente N° 86711-2024, de fecha 03 de diciembre de 2024, la Sra. Silvia Maribel Merino Montoya (en adelante la RECURRENTE), presenta recurso de apelación en contra de la Resolución Ficta producida por el silencio administrativo, a la solicitud tramitada en el expediente N° 71162-2024, de fecha 02 de octubre de 2024.
- 1.2. Que, mediante Informe Escalafonario N° 1885 - 2024-MPC-OGRRRH-ORE-JISG, de fecha 19 de diciembre de 2024, emitido por el Sr. Jorge I. Sánchez Guerrero, hace llegar el informe escalafonario de la Sra. Silvia Maribel Merino Montoya, en el cual se señala que la recurrente viene laborando desde el 13 de enero de 2003 hasta la fecha, mediante Contrato de Trabajo para Labores de Naturaleza Permanente.
- 1.3. Que, es preciso señalar que la pretensión de la recurrente es la de reconocimiento y cumplimiento de pactos colectivos desde el 1 de enero de 2005 al 2019 y la incidencia de beneficios sociales y nivelación de remuneración, adjuntando para ello la documentación correspondiente para hacer valer su derecho

**2. De los Fundamentos expuestos por el Recurrente y su Absolución.**

- 2.1. Que, la recurrente en líneas generales solicita reconocimiento y cumplimiento de pactos colectivos desde el 1 de enero de 2005 al 2019 y la incidencia de beneficios sociales y nivelación de remuneración, para lo cual, presenta documentación con la cual sustentaría dicha afirmación.
- 2.2. Al respecto, es preciso señalar que las municipalidades como gobiernos locales, tienen autonomía política, económica y administrativa, reconocida en el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, y en consecuencia tienen la facultad de suscribir pactos colectivos que otorguen beneficios para sus trabajadores municipales.

- 2.3. El artículo 28 de la Constitución Política del Estado establece que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Esta expresión es desarrollada por el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el cual señala que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante para las partes que lo adoptaron, es decir, obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en dicho convenio, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.
- 2.4. Por su parte, el artículo 41 del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo 010- 2003-TR, establece que la convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores y de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.
- 2.5. Asimismo, se debe tener presente que 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 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 y 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 a las prestaciones y contraprestaciones a las cuales se hayan obligado en el acuerdo colectivo.

Ello, también se precisó en la Casación 6292-2007-Lambayeque, de fecha 11 de agosto de 2010, al respecto, cabe agregar que:

- *El vínculo contractual tiene ciertamente una razón ética. La otra fórmula que habitualmente lo expresa tiene el sonido de un imperativo moral: pacta sunt servanda. Es el imperativo moral de fidelidad a la palabra dada, de no traicionar el compromiso dado, de asumir responsabilidad de sus elecciones, de afrontar las consecuencias de sus decisiones. Pero el vínculo tiene sobre todo una razón funcional. El contrato es medio insustituible de organización y funcionamiento de las relaciones sociales y económicas. Pero no podría desplegar tales funciones, sino bajo el presupuesto de su valor vinculante entre las partes. Si el contrato no fuera vínculo (...) nadie podría contar con la certeza y efectividad de sus derechos, a su vez ligados a la estabilidad de los efectos nacidos de los propios contratos: en efecto, estos estarían expuestos al arbitrio de la contraparte.*

- 2.6. La fuerza vinculante de las convenciones colectivas de trabajo, no se agota en la simple obligatoriedad de las disposiciones pactadas, sino implica el reconocimiento del mismo como una norma jurídica; por lo que, puede contener otro tipo de cláusulas como las denominadas “cláusulas normativas”, las mismas que se caracterizan por establecer beneficios y obligaciones individuales para los trabajadores, por ejemplo: el aumento de remuneraciones de todos los trabajadores de la empresa o entidad.
- 2.7. Es importante señalar el contenido de los pactos colectivos, es decir traer en mención, doctrinariamente los tipos de cláusulas que conforman un pacto colectivo, si bien es cierto, no existe consenso con el *nomen iuris* de estos; por lo que, recurrimos a la doctrina autorizada para definir cada una de ellas; así tenemos:

- Para Neves<sup>1</sup>, el artículo 43 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece dos características adicionales que confirman la naturaleza normativa del convenio colectivo, que son: Las cláusulas normativas modifican automáticamente las relaciones individuales de trabajo sin necesidad de que éstas se acojan a aquél; y, constituyen derecho necesario relativo para los contratos de trabajo, los cuales quedan impedidos de establecer beneficios menores a los pactados en el convenio colectivo. A partir de ello, se puede verificar que este tipo de cláusulas comparten las características de las normas jurídicas, es decir son generales y abstractas, pues se aplican a todos los trabajadores pertenecientes a una determinada colectividad (empresa, rama de actividad, etc.).
- Toyama<sup>2</sup>, las clasifica en:
  - i) **cláusulas normativas**, y las define como: Se entiende que el contenido normativo del CCT (nonnattive teil) está formado por las cláusulas que se aplican a todos los sujetos comprendidos en el ámbito negocial, es decir, son cláusulas que tienen vigencia impersonal, abstracta y general. Son, pues, verdaderas normas jurídicas que rigen para todos los integrantes del ámbito de aplicación del CCT, hayan o no participado en el proceso de NEC<sup>3</sup>;
  - ii) **cláusulas obligacionales**: Otro grupo de cláusulas, son las obligacionales (schuldrechtliche teil) o institucionales. Estas cláusulas no comprenden a todos los trabajadores; por su naturaleza contractual son las que, propiamente, relacionan a las partes que suscribieron el CCT: son todas las cláusulas que se identifican como aquellas donde las partes se comprometen a seguir ciertas pautas que permitan el eficaz cumplimiento del CCT; y,
  - iii) **cláusulas de delimitadoras**, sobre ellas señala: Un tercer grupo de cláusulas que se registra en doctrina, son las llamadas cláusulas delimitadoras -un sector minoritario de la doctrina, denomina a estas cláusulas "de eficacia indirecta" o "de encuadramiento"- que agrupan a todas las estipulaciones que determinan el ámbito de aplicación y vigencia del CCT. Estas cláusulas, entonces, establecen el radio de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del CCT.

2.8. Por otro lado, respecto al plazo de vigencia del convenio colectivo, regulado en el literal c) del artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 10-2003-TR, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, Casación Laboral 19367-2015-JUNÍN (fundamento 5) estableció como principio jurisprudencial de obligatorio cumplimiento, que la interpretación de dicha norma debe ser la siguiente:

- “La vigencia del Convenio Colectivo es sólo de un año cuando no existe acuerdo entre las partes, caso contrario, éstas pueden convenir un período de vigencia mayor, el mismo que puede ser renovado, prorrogado o acordado de carácter permanente; asimismo, se establece que la Convención Colectiva rige hasta el vencimiento del plazo pactado o hasta que sea modificada por una Convención posterior.”

2.9. Dicho ello, se debe tener en cuenta que, cuando la disposición normativa prevista en el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo se refiere a la aplicación de lo concertado a las personas que “se incorporen con posterioridad al pacto”, debe entenderse que resulta alcanzable en tanto la incorporación se efectúe mientras se encuentre vigente la cláusula que otorga el beneficio; ya que, lo contrario significaría colocar a determinados trabajadores en la misma situación que aquellos que ostentan condiciones objetivas que justifican una distinción remunerativa, lo cual no resultaría justificado en un Estado Democrático de Derecho; pues, la Segunda Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema ha señalado que no todo comportamiento que establezca una distinción constituye un acto discriminatorio y vulnera el derecho a la igualdad”, por lo tanto, un comportamiento será calificado como discriminatorio, y por ende, vulnerará el derecho a la igualdad tutelado por el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, cuando establezca una diferenciación entre personas que se encuentren en idéntica situación, siempre que no medie causa objetiva y razonable para ello” (Casación Laboral 16101-2016, LIMA, fundamentos décimo quinto),

<sup>1</sup> Neves Mujica, J. (2018). Introducción al Derecho al Trabajo, (4° Ed.) Lima: Fondo Editorial PUCP, pp. 89 y ss.

<sup>2</sup> En su artículo “El contenido del convenio colectivo de trabajo, revista IUS ET VERITAS – PAG 169-177

- situación que no se presentaría entre trabajadores que tenían un vínculo laboral al tiempo de la negociación colectiva y aquellos que ingresaron con posterioridad, incluso años después.
- 2.10. En ese sentido, resulta evidente que la negociación colectiva se encuentra amparada y reconocida por la normatividad, siendo aplicable según sea el caso a los trabajadores de una entidad pública; al respecto, debemos señalar que, de la revisión de los actuados de manera virtual, se observa que en primera instancia la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos no ha considerado ni valorado las documentales aportadas por la recurrente las cuales sustentarían su pretensión, ello por la evidente demora en la atención de su solicitud tramitada mediante expediente N° 71162-2024, de fecha 02 de octubre de 2024, mismo que tenía el plazo<sup>3</sup> para emitir pronunciamiento hasta el día miércoles 20 de noviembre de 2024.
- 2.11. Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en su artículo IV del título preliminar, numeral 1.2., sobre el Principio del debido procedimiento, estipula que: "Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; A OFRECER Y A PRODUCIR PRUEBAS; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".
- 2.12. En consecuencia, teniendo en consideración lo mencionado en los párrafos precedentes y lo establecido en la normatividad, el recurso impugnatorio presentado por la recurrente debe ser declarado fundado en parte y retrotraer el presente procedimiento hasta que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos proceda a emitir pronunciamiento sobre la pretensión de la recurrente presentada mediante expediente N° 71162-2024, de fecha 02 de octubre de 2024, **valorando las pruebas aportadas por la recurrente**.

Que, mediante Informe N° 010-2025-OGAJ-MPC, de fecha 07 de enero de 2025, el director de la Oficina General de Asesoría Jurídica, Abg. Víctor Alberto Huamán Rojas, suscribe en todo sus extremos el Informe Legal N° 002-2025-OGAJ-MPC/BFQQ, emitido por el Abg. Frank B. Quispe Quispe, mediante el cual OPINA: "Que, teniendo en consideración lo mencionado en los párrafos precedentes y lo establecido en la normatividad, el recurso impugnatorio presentado por la recurrente debe ser declarado FUNDADO EN PARTE y RETROTRAER el presente procedimiento hasta que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos proceda a emitir pronunciamiento sobre la pretensión de la recurrente presentada mediante expediente N° 71162-2024, de fecha 02 de octubre de 2024, valorando las pruebas aportadas por la recurrente, en merito al análisis del asunto del presente informe".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con la parte in fine del Art. 39° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972;

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR FUNDADO EN PARTE**, el recurso impugnatorio de apelación presentado por la recurrente, Sra. SILVIA MARIBEL MERINO MONTOYA, mediante expediente N° 86711-2024, en merito a los considerandos de la presente resolución, en consecuencia;

**ARTÍCULO SEGUNDO: RETROTRAER** el presente procedimiento hasta que la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos proceda a emitir pronunciamiento sobre la pretensión de la recurrente presentada mediante expediente N° 71162-2024, de fecha 02 de octubre de 2024, **valorando las pruebas aportadas por la recurrente**, en merito a los considerandos de la presente resolución.

**ARTICULO TERCERO: REMITIR** copias de todos los actuados a Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, a fin de deslindar responsabilidades y proceder de acuerdo a sus atribuciones, teniendo en cuenta la demora en la atención del expediente N° 71162-2024, de fecha 02 de octubre de 2024.

<sup>3</sup> Artículo 39.- Plazo máximo del procedimiento administrativo de evaluación previa.

El plazo que transcurra desde el inicio de un procedimiento administrativo de evaluación previa hasta que sea dictada la resolución respectiva, no puede exceder de treinta (30) días hábiles, salvo que por ley o decreto legislativo se establezcan procedimientos cuyo cumplimiento requiera una duración mayor.

**ARTICULO CUARTO:** NOTIFICAR con el contenido de la presente resolución al Sr. **SILVIA MARIBEL MERINO MONTOYA**, en el domicilio indicado en el escrito de su propósito, con las formalidades que establece la Ley.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE**

Distribución:

- Alcaldía.
- Oficina General de Asesoría Jurídica.
- Oficina General de Gestión de RR.HH
- Oficina de Tecnologías de la Información.
- Comité de Selección.
- Archivo.



Av. Alameda de los Incas   
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661 

contactenos@municaj.gob.pe 

