



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N.º 284 - 2025 - MPJ/A

Jaén, 17 JUN 2025

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN

VISTOS:

El escrito de fecha 30 de noviembre de 2024 presentado por el obrero municipal Manuel Paredes Flores; Informe N° 090-2025-MPJ/OGA.OGRH.RR, de fecha 22 de abril de 2025; Informe N° 0234-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 08 de mayo de 2025; Informe N° 581-2025-MPJ/OGRH, de fecha 22 de mayo de 2025; (Expediente Administrativo N.º 51357-2024), y;

CONSIDERANDO:

Que, conforme lo establecido en el 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por las Leyes de Reforma Constitucional N.º 27680, 28607 y la Ley N.º 30305, en concordancia con el artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972; las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local, que tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, radicando esta autonomía en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración; asimismo, el artículo 28° del capítulo II de Título 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*.

Que, el Artículo 6 de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley 27972, establece que la alcaldía es el órgano ejecutivo del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la Municipalidad y su máxima autoridad administrativa, concordante con el Artículo 39° y el artículo 43° parte in fine de la Ley Orgánica de Municipalidades- Ley N.º 27972, el cual señala que es atribución de este gobierno local, ejercer funciones ejecutivas de gobierno mediante Decretos de Alcaldía y por Resolución de Alcaldía, los asuntos administrativos a su cargo.

Que, en la Administración Pública, la autoridad competente en cualquiera de los estamentos de gobierno (Nacional, Regional o Local), debe sujetarse a lo establecido en el Principio de Legalidad, el mismo que conforme a lo establecido en el Artículo IV numeral 1 sub numeral 1.1 del nuevo T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" con fecha 25 de enero de 2019, señala expresamente lo siguiente: "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas" (El subrayado y énfasis es nuestro).

Que, la Ley N.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, tiene por objeto el regular el ejercicio del derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los 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; asimismo, el Decreto Supremo N.º 008-2022-PCM, se establecen lineamientos para aplicar lo dispuesto en la Ley N.º 31188 - Ley de Negociación Estatal, en el marco del respeto a los derechos reconocidos en los artículos 28° y 42° de la Constitución Política del Perú, así como lo señalado en el Convenio N.º 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

Que, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N.º 008-2005-PI/TC, ha precisado que: "(...) En cambio, el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...) En suma: dentro del contexto anteriormente anotado, la fuerza vinculante implica que en la convención colectiva las partes pueden establecer el alcance y las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley."





“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

Que, en materia de negociación colectiva que 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 fuere un contenido patrimonial, por lo que es dable salir a relucir 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”.



Que, mediante escrito de fecha 30 de noviembre de 2024, el obrero municipal Manuel Paredes Flores, identificado con DNI N.º 27747856, solicita al alcalde de la Municipalidad Provincial de Jaén, el otorgamiento del beneficio de escolaridad aprobado para los trabajadores obreros municipales según resolución de alcaldía N° 331-2022-MPJ/A y el pago de reintegro de devengados dejados de percibir a partir del 1 de enero del 2023, invocando su condición de chofer adscrito a la Sub Gerencia de Gestión de Residuos y Limpieza Pública de la Municipalidad Provincial de Jaén.



Que, mediante Informe N° 090-2025-MPJ/OGA.OGRH.RR, de fecha 22 de abril de 2025, el responsable de remuneraciones de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén, informa que el Sr. Manuel Paredes Flores ha venido percibiendo el beneficio por escolaridad durante los años 2023, 2024 y 2025, adjuntando las boletas correspondientes.



Que, mediante Informe N.º 0234-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 08 de mayo de 2025, el encargado del área de Legajo y Escalafón de la Municipalidad Provincial de Jaén, informa que efectivamente Manuel Paredes Flores, identificado con DNI N.º 27747856, tiene la condición laboral de Obrero Permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo N.º 728, cuya fecha de ingreso ha sido realizada el 05 de enero de 2015, ocupando actualmente el cargo de chofer a cargo de la Sub Gerencia de Gestión Integral de Residuos Sólidos, afiliado al SITRAOMJ.



Que, mediante Informe N° 581-2025-MPJ/OGRH, de fecha 22 de mayo de 2025, emitido por parte del jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén, en su análisis legal, señala lo siguiente:

“(…)”

3.9.- Que, conforme a lo solicitado por el cual el servidor municipal Manuel Paredes Flores solicita el otorgamiento de los beneficios contenidos en la Res. de Alcaldía N° 331-2022-MPJ/A, donde se declara procedente la solicitud del Sindicato de Trabajadores Obrero Municipales de Jaén-SITRAOMJ sobre inclusión en planillas y pago de los beneficios de bolsa de viaje, escolaridad, día del trabajador municipal, conceptos remunerativos derivados de las actas de comisión paritaria N° 1, 2 y 3 de fecha 9 de junio de 1989, y que fue aprobada mediante Res. Municipal 259-89-CP /J de fecha 23 de junio de 1989, siempre que exista disponibilidad presupuestal.

De la revisión del informe emitido por el área de Legajo y Escalafón Informe N.º 0234-2025-MPJ / OGRH/ ALE de fecha 08 de mayo del año 2025, se informa que el Sr. Manuel Paredes Flores tiene la condición de obrero permanente bajo los alcances del Decreto Legislativo 728 y con fecha de ingreso a la Municipalidad Provincial de Jaén el 05 de enero del 2015, afiliado al SITRAOMJ, evidenciándose que el citado servidor municipal no tenía vínculo laboral con la entidad edil Municipalidad Provincial de Jaén, así como tampoco se encuentra afiliado a ninguna organización sindical en la fecha de la celebración del convenio colectivo de 1989.

En este contexto, es necesario remitirnos al pronunciamiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, como son los Informes Técnicos N° 1140-2019 SERVIR/GPGSC de fecha 22



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

de Julio del año 2019 y ratificado en el Informe N° 1760-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 18 de noviembre del año 2019, donde ha concluido lo siguiente:

3.1.- Para percibir los beneficios derivados de una negociación colectiva, se requiere tener vínculo laboral vigente y la condición de afiliado a la organización sindical respectiva, salvo que esta última tenga la condición de sindicato mayoritario y en el convenio no se haya restringido los beneficios exclusivamente a los afiliados del mismo.

3.2.- A los servidores que han sido repuestos por mandato judicial no les corresponde percibir aquellos beneficios obtenidos mediante un producto negocial (convenio o laudo) que fue celebrado antes de su incorporación, por cuanto no tenían vínculo laboral con la entidad respectiva ni mucho menos la condición de afiliados sindicales.

El Informe Técnico 01760-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 31 de agosto del año 2021, donde ha concluido: “Todo beneficio pactado por convenio colectivo, o establecido mediante laudo arbitral, solo será otorgado a los servidores que mantengan vínculo laboral vigente y estén afiliados a la organización sindical que suscribió el convenio o laudo, según sea el caso. En el supuesto que se extinga el vínculo laboral del servidor, también cesa su condición de afiliado y con ello el derecho a percibir los beneficios convencionales o aquellos otorgados mediante laudo arbitral.

Los citados Informes, dejan claro los dos requisitos que un trabajador debe cumplir para solicitar los beneficios provenientes de convenios colectivos: 1) Tener un vínculo laboral vigente y 2) Tener la calidad de afiliado a la organización sindical respectiva, por lo que, al no tener vínculo laboral, no estar afiliado a un sindicato, no existiría posibilidad de amparar lo solicitado.

La Corte Suprema de Justicia de la República que es el máximo órgano jurisdiccional del Perú. Su competencia se extiende a todo el territorio del país, ha sentado la base jurisprudencial respecto a la figura legal sobre el vínculo laboral y la afiliación sindical que debe contar un trabajador frente a su empleador, requisito sine qua non para ser beneficiado con los incrementos remunerativos en pactos colectivos, para mejor ilustración nos remitimos a tres sentencias casatorias que a continuación se detallan:

- A) Sentencia emitida por la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 27747-2022-Lima resolviendo lo siguiente: “(...) Resulta un imposible jurídico tomar en cuenta su condición de trabajador beneficiado con tales incrementos, cuando aún no era trabajador con vínculo vigente ni integraba como afiliado la organización sindical que firmo dichos convenios colectivos con la demandada”, para mejor ilustración se transcribe textualmente el pronunciamiento casatorio:

NOVENO. - (...)

En tal sentido, podemos observar que los convenios colectivos solicitados por el demandante entraron en vigencia cuando este no tenía vínculo vigente con la demandada; por lo que, material y cronológicamente no pudo preverse ni se ha consignado en los convenios su aplicación a un trabajador inexistente en la empresa, por el contrario se dispone la expresa aplicación a los trabajadores obreros sindicalizados, por lo cual resulta un imposible jurídico tomar en cuenta su condición de trabajador beneficiado con tales incrementos, cuando aún no era trabajador con vínculo vigente ni integraba como afiliado la organización sindical que firmo dichos convenios colectivos con la demandada.

DÉCIMO PRIMERO. Por consiguiente, queda claro que la Sala Superior no infracciona los artículos denunciados, referente a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, dado que, al demandante no le corresponde la aplicación de convenios colectivos que entraron en vigencia, cuando él no contaba con vínculo vigente con la demandada, ni mucho





“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

menos acreditado tener haber ejercicio su derecho de sindicalización positiva, esto es, su derecho a sindicalizarse.

B) La Casación N° 5878-2023-MOQUEGUA, emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha fallado en los términos siguientes: “(...) En ese sentido, los convenios Colectivos no pueden aplicarse de manera retroactiva un trabajador que se incorporó con posterioridad a la suscripción de dichos convenios, al no encontrarse dentro del ámbito de aplicación.”qv

C) Casación Laboral N° 14757-2018-Del Santa de fecha 12 de mayo del dos mil veintiuno, formulada por La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, ha emitido el fallo siguiente: “La Negociación Colectiva de trabajo es el acuerdo de las partes destinado a mejorar las condiciones de los trabajadores, esta convención colectiva restringe su aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden”, para lo cual se transcribe el numeral Octavo, donde se señala lo siguiente: (...) es pertinente tener presente la naturaleza de los incrementos remunerativos por convenios colectivos, pues esto solo y únicamente se otorgan a los trabajadores con vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción de los convenios colectivos.

Los fallos casatorios en última instancia judicial, forman un criterio uniforme, por el cual el Estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos y, de esta forma, brindar seguridad jurídica a las partes, así como unificar los criterios jurisprudenciales con el fin de evitar arbitrariedades y homogenizar un criterio interpretativo. De otro lado, el recurso de casación es una manifestación de la tutela judicial efectiva en tanto es un mecanismo que pretende otorgar a los ciudadanos la posibilidad de cuestionar la inadecuada aplicación o interpretación de las disposiciones legales por los jueces, consecuentemente las casaciones descritas forman un criterio uniforme por la cual el trabajador al no tener vínculo en la fecha de celebración del pacto colectivo y no estar afiliado a un sindicato, no corresponde la extensión de pactos colectivos.

Por tanto, de lo establecido por la normatividad y jurisprudencia aplicado al presente caso, la extensión del pacto colectivo contenida en la Resolución de Alcaldía N° 331-2022-MRJ/A de fecha 21 de abril del 2022 que declara precedente los beneficios del convenio colectivo de 1989 aprobada mediante Resolución Municipal 259-89-CP/J de fecha 23 de junio del año 1999 no le corresponde su extensión de los beneficios que contiene dicho acto administrativo al servidor Manuel Paredes Flores, asumir dicha posición sería actuar contrario al ordenamiento legal.

3.10.- Asimismo, la Corte Suprema de Justicia de la República a través de la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria; mediante Casación N° 15681-2014 ha tenido un pronunciamiento determinante respecto a la aplicación del convenio colectivo del año 1989, declarando fundada el recurso de Casación interpuesto por la Municipalidad Provincial de Jaén, señalando en el considerando: Noveno. (...) *Que, por lo que este Colegiado debe de concluir que al adoptarse el Convenio Colectivo del año 1989, el cual se pretende su cumplimiento mediante este proceso judicial, suscrito por la Comisión Paritaria respecto al pliego de reclamos del año 1989, no ha cumplido con obtener opinión favorable de la Comisión Técnica, requisito que se estipula en el artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-82-PCM, normativa que estuvo vigente al momento de la aprobación de éste acuerdo colectivo, pues de la revisión completa de los actuados no obra documentales que acrediten la existencia de ésta (...)*. De lo que se desprende, que respecto al pacto ya existe un pronunciamiento por la Corte Suprema de Justicia, máximo estamento de esta jurisdicción que mediante sus decisiones unifica la jurisprudencia nacional y decide de forma definitiva los litigios de los cuales tiene conocimiento, siendo así, el citado pronunciamiento debe ser acatado, conforme a sus fundamentos y su decisión final respecto a la aplicación del pacto del año 1989.

3.11.- Finalmente no está demás señalar que esta oficina advierte que el servidor municipal Manuel Paredes Flores viene invocando el principio de igualdad y no discriminación previsto en nuestra carta magna respecto de otros servidores, que presuntamente vienen siendo beneficiarios de los pactos colectivos, debe señalarse que dicha posibilidad de





“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

discriminación no podría configurarse en tanto que los servidores que obtuvieron beneficios contaron con vínculo, afiliación y cumplían con los requisitos de la cláusula delimitadora que otorga el beneficio; pues, aplicar lo contrario significaría colocar a determinados trabajadores en la misma situación que aquellos que ostentaban condiciones objetivas (vínculo laboral, afiliación u otras condiciones de la cláusula delimitadora) que justifican la aplicación del beneficio al momento de celebrar el convenio, en ese sentido, una interpretación contraria a lo señalado, no resultaría justificado en un Estado Democrático de Derecho; pues, la Segunda Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema a través de la CASACIÓN LABORAL N° 12033-2015 DEL SANTA 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, 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". Así mismo el error de la administración pública no genera derecho.



- 3.12.- Estando a los argumentos fácticos en el presente informe y de conformidad con el numeral 5) del artículo 67° del Reglamento de organización y funciones aprobado mediante Ordenanza Municipal N°19-2023-MPJ de fecha 25 de setiembre del 2023, que señala como funciones de la oficina de gestión de recursos humanos "Implementar y evaluar los procesos de gestión de las compensaciones económicas y no económicas de los servidores de la municipalidad", en concordancia además con el Manual de Organización y Funciones aprobado mediante resolución de Alcaldía N° 1306-2007-A de fecha 28 de diciembre del 2007 (vigente) donde se ha establecido claramente dentro de las funciones específicas de esta oficina en el numeral 2, inciso h) "Asesorar y Emitir Informes técnicos del área de su competencia", por tanto, esta oficina esta investida de facultades para pronunciarse sobre la procedencia o improcedencia de las solicitudes que solicitan los administrativos, servidores y ex servidores.



(...)"

Por último, el jefe de la Oficina General de Asesoría jurídica, en el informe legal antes mencionado, en su conclusión, opina lo siguiente:

(...)"

1. *Declarar IMPROCEDENTE la extensión de los pactos colectivos solicitados por el servidor municipal Manuel Paredes Flores sobre la aplicación de la extensión del pacto colectivo contenida en la Resolución de Alcaldía N° 331-2022-MPJ/A de fecha 21 de abril del 2022 que declara procedente los beneficios del convenio colectivo de 1989 aprobada mediante Resolución Municipal 259-89-CP/J de fecha 23 de junio del año 1989, conforme a los fundamentos fácticos expuestos en el presente informe técnico.*
2. *DERIVAR el presente informe a la oficina de alcaldía a fin de que se emita la resolución correspondiente.*
3. *Se recomienda remitir copias fedateadas de todo el expediente a fin de realizar el control posterior de la Resolución de Alcaldía N° 331-2022-MPJ/A de fecha 21 de abril del 2022.*

(...)"

Que, visto los informes emitidos por parte de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén, el cual fundamenta, de manera sucinta, su opinión y establece conclusiones expresas y claras, sobre todas las cuestiones planteadas, el cual da origen al presente acto resolutorio, al amparo de lo dispuesto en el artículo 184 del Texto Único Ordenado (T.U.O.) de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y en uso de las facultades contempladas en el artículo 194 de la Constitución Política del Perú, concordante con el numeral 6 del artículo 20 y el artículo 43 de la Ley Orgánica de las Municipalidades, Ley 27972;





“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

SE RESUELVE:

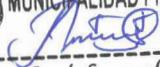
ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE, la solicitud del obrero municipal **MANUEL PAREDES FLORES**, identificado con DNI N° 27747856, sobre la aplicación de la extensión del pacto colectivo contenida en la Resolución de Alcaldía N° 331-2022-MPJ/A de fecha 21 de abril del 2022 y el pago de reintegro de devengados dejados de percibir a partir del 1 de enero de 2023, atendiendo a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: ENCARGAR, a la Oficina de Tecnología de Información y Comunicación de la Municipalidad Provincial de Jaén, la publicación de la presente Resolución de Alcaldía en el Portal Web Institucional (www.munijaen.gob.pe).

ARTÍCULO TERCERO: HACER DE CONOCIMIENTO, de la presente resolución al obrero municipal **MANUEL PAREDES FLORES**, identificado con DNI N° 27747856, Gerencia Municipal, Oficina General de Administración Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, las Instancias Administrativas correspondientes de la Municipalidad Provincial de Jaén, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE y ARCHÍVESE



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAEN


Dr José Lizardo Tapia Díaz
ALCALDE