



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

**RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N.º 285 - 2025 - MPJ/A**

Jaén, 17 JUN 2025

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN

**VISTOS:**

El escrito de fecha 29 de enero de 2025; Informe N° 0094-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 25 de febrero de 2025; Informe N° 0093-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 25 de febrero de 2025; Informe N° 092-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 25 de febrero de 2025 e Informe N° 494-2025-MPJ/OGRH, de fecha 30 de abril de 2025 (Expediente Administrativo N.º 4676-2025), 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, con sujeción al ordenamiento jurídico siendo el alcalde su representante legal y máxima autoridad; 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, 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.”

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° 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





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

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 29 de enero de 2025, los servidores municipales Wilder Mera Saucedo, Mercy Jesús Jacinto Medina y Jonathan Luis Dulanto Catón, solicitan al jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el pago de beneficios derivados de los pactos colectivos suscritos mediante el Acta N° 02-2023 (Comisión Negociadora Proyecto de Convenio Colectivo 2023-2024), en el período 2025, invocando su condición de trabajadores CAS indeterminados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, correspondientes a:

- Bonificación por costo de vida (1 RMV en enero).
- Bonificación por escolaridad (S/400 en febrero).
- Bonificación por Día Internacional del Trabajo (50% RMV en abril).



Que, mediante Informe N° 0094-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 25 de febrero de 2025, el encargado de Legajo y Escalafón de la Municipalidad Provincial de Jaén, informa que efectivamente Jonathan Luis Dulanto Catón, identificado con DNI N° 43870920, tiene la condición laboral de CAS Indeterminado-Ley N.º 31131, cuya fecha de ingreso ha sido realizada el 05 de agosto de 2019, ocupando actualmente el cargo de abogado de la Oficina de Procuraduría Pública Municipal, no estando afiliado a ningún sindicato.



Que, mediante Informe N° 0093-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 25 de febrero de 2025, el encargado de Legajo y Escalafón de la de la Municipalidad Provincial de Jaén, informa que efectivamente Mercy Jesus Jacinto Medina, identificada con DNI N° 44980828, tiene la condición laboral de CAS Indeterminado, cuya fecha de ingreso ha sido realizada el 05 de agosto de 2019, ocupando actualmente el cargo de Técnico Administrativo I a cargo de la Oficina de Procuraduría Pública Municipal, no estando afiliada a ningún sindicato, no estando afiliado a ningún sindicato.

Que, mediante Informe N° 092-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 25 de febrero de 2025, el encargado de Legajo y Escalafón de la MPJ, informa que efectivamente Wilder Mera Saucedo, identificada con DNI N° 27717737, tiene la condición laboral de CAS Indeterminado, cuya fecha de ingreso ha sido realizada el 05 de agosto de 2019, ocupando actualmente el cargo de abogado a cargo de la Oficina de Procuraduría Pública Municipal.

Que, mediante Informe N° 494-2025-MPJ/OGRH, de fecha 30 de abril de 2025, emitido por parte del entonces jefe de la Oficina de Gestión de Recursos humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén, en su análisis técnico legal, señala lo siguiente:

“(…)

*Ahora bien, en el presente caso se solicita la aplicación de los beneficios obtenidos mediante Acta N° 02-2023 de la comisión negociadora proyecto de convenio 2023-2024 la misma que señala los siguientes acuerdos:*

*“ACUERDO: Se aprobó por unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene otorgar una remuneración mínima vital – (1 RMV); mismo que se otorgará cada ejercicio fiscal en el mes de enero; el concepto de bonificación por costo de vida, a los trabajadores afiliados al SITRAGAS-JAEN, y será permanente; y entra en vigencia a partir del 1° de enero del 2024, (...)*

*ACUERDO: Se aprobó por unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén,*





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

conviene, incrementar un importe de cuatrocientos (S/400.00 soles); misma que se otorgará en el mes de febrero de cada año fiscal; el concepto de Bonificación por escolaridad, a los trabajadores a los trabajadores afiliados al SITRACAS: JAÉN, y será permanente; y entra en vigencia a partir del 1° de enero del 2024. (...)

Las partes integrantes de la negociación colectiva (SITRACAS MPJ y Representantes de la entidad municipal) han limitado sus efectos, estableciendo que solamente los trabajadores o servidores municipales afiliados al SITRACAS – MPJ serán objeto de los beneficios pactados (ámbito de aplicación personal), por lo que no se podría alterar y/o modificar los alcances de dicho pacto.

Dicha limitación o delimitación de beneficios del convenio colectivo, resulta válida conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: "(...) 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.

Las partes integrantes de la negociación colectiva (SITRACAS MPJ y Representantes de la entidad municipal) han limitado sus efectos, estableciendo que solamente los trabajadores o servidores municipales afiliados al SITRACAS – MPJ serán objeto de los beneficios pactados (ámbito de aplicación personal), por lo que no se podría alterar y/o modificar los alcances de dicho pacto.

Dicha limitación o delimitación de beneficios del convenio colectivo, resulta válida conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: "(...) 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."

El Tribunal Constitucional, reconoce que existe el efecto vinculante del convenio colectivo, pero se debe respetar la autonomía de la voluntad de las partes, los beneficios pactados deben ser entregados en los propios términos establecidos en las cláusulas convencionales que los contienen (limitaciones o exclusiones), no pudiendo las partes intervinientes del convenio (entidad municipal) modificarlas, adecuarlas o extenderlas fuera del alcance de lo Concertado.

**SOBRE LA FACULTAD DE LOS TRABAJADORES CAS DE AFILIARSE A ALGÚN SINDICATO:**

La Casación Laboral N° 34128-2019-DEL SANTA, de fecha diecisiete de junio de dos mil veintiuno, la Corte Suprema emite pronunciamiento con relación a los convenios colectivos e indica "(...) 9.3 La Municipalidad señala que al actor no le corresponde los incrementos remunerativos pactados en los convenios colectivos de los años dos mil once al dos mil catorce, dado a que no se encontraba afiliado a un gremio sindical, más aún, si ninguno de los Sindicatos representa a la mayoría de los trabajadores. La Sala Superior, fundamenta su decisión en que el actor no se afilió al sindicato, por el tipo de contratación irregular al que fue sometido al Suscribir contratos administrativos de servicios. Sin embargo, no ha tenido en cuenta que si bien en un principio (enero del dos mil once) la relación contractual que sostenían las partes, le impedía al actor afiliarse a la organización sindical; también es cierto que esta limitación desaparece el veintisiete de julio de dos mil once, con la vigencia





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

del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que en su artículo 11.4 reconoce el derecho de la libertad sindical a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057. 9.4. Por tanto, a partir de la vigencia de dicha norma, los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, como lo era el demandante, tienen derecho a constituir sindicatos, afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, por lo que mal podría interpretarse que pudiendo hacerlo no lo hicieron y ahora pretende que se le haga extensivo dichos beneficios de convenios colectivos que corresponden a los afiliados. 9.5. En consecuencia, el demandante se encontraba impedido de afiliarse al sindicato por el periodo comprendido desde el tres de enero de dos mil once al veintisiete de julio de dos mil once, por lo que, teniendo en cuenta que se encontraba vigente el acta de negociación colectiva del año dos mil once, le corresponde el pago del incremento remunerativo de cien soles de forma permanente y la bonificación por escolaridad de trescientos soles por el año dos mil once, no alcanzándole las actas de negociación colectiva de los años dos mil doce, dos mil trece y dos mil catorce, al no haberse afiliado al sindicato y no estar impedido, deviniendo la causal denunciada en fundada en parte (...).”

Del mismo modo, se tiene la Casación Laboral N°4358-2019-Lima de fecha 21 de setiembre del 2020 el cual en su considerando noveno, indica lo siguiente: (...) Al respecto, se encuentra acreditado en autos que el actor desde que ingresó a laborar en la entidad demandada (uno de marzo de dos mil uno) se ha mantenido bajo el régimen laboral de la contratación administrativa de servicios, situación laboral que si bien es cierto no corresponde al actor por tener la condición de obrero municipal (personal de serenazgo), no discriminó en modo alguno pueda ejercer su derecho a la libertad sindical, toda vez que mediante el artículo 2° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, se adicionó al Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM (Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057) el artículo 11-A (publicado el 27 de julio de 2011), norma legal que dispone que “Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda”.

La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 30084-2022-DEL SANTA de fecha 01 de junio del 2023, también ha tenido la oportunidad de señalar sobre la cláusula delimitadora en cuanto a la afiliación de los servidores bajo el régimen laboral del D.L. N°1057, señalando lo siguiente:

“Sumilla. Si el artículo 11-A del Decreto Supremo número 065-2011-PCM habilita al trabajador del régimen CAS, afiliarse a un sindicato, y este no solicitó la afiliación, sí le corresponde percibir los beneficios colectivos, en caso el convenio colectivo no contenga una cláusula delimitadora donde se excluya a los trabajadores no afiliados al sindicato de trabajadores de la entidad demandada.” Para mejor ilustración, se transcribe textualmente el numeral donde se cita el considerando Décimo primero. “Y es que, el artículo 11-A del Decreto Supremo número 065-2011-PCM, sería aplicable en caso que existiese cláusula delimitadora (...) En efecto, sea que el demandante hubiera solicitado la afiliación al sindicato, -en vista que el legislador a partir de la emisión de dicha norma, le habilitó dicha posibilidad-, o sea que no hubiera solicitado su afiliación al mencionado sindicato. (...)”

Ahora bien, de los actuados se tiene que mediante informe N°0092-2025-MPJ/OGRH/ALE el encargado del área de legajo y escalafón respecto del servidor municipal MERA SAUCEDO WILDER quien se encuentra vinculado al régimen laboral del decreto legislativo N°1057 y la condición laboral de CAS indeterminado





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

Ley N°31131; el cargo actual: Abogado a cargo de la oficina de procuraduría pública municipal, señalando también que no se encuentra afiliado a ningún sindicato.

También se tiene el informe N°0093-2025-MPJ/OGRH/ALE el encargado del área de legajo y escalafón respecto de la servidora municipal JACINTO MEDINA MERCY JESUS quien se encuentra vinculado al régimen laboral del decreto legislativo N°1057 y la condición laboral de CAS indeterminado Ley N°31131; el cargo actual: Técnico Administrativo a cargo de la oficina de procuraduría pública municipal, señalando también que no se encuentra afiliada a ningún sindicato.

Finalmente se cuenta además con el informe N°0094-2025-MPJ/OGRH/ALE el encargado del área de legajo y escalafón respecto del servidor municipal DULANTO CATON JONATHAN LUIS quien se encuentra vinculado al régimen laboral del decreto legislativo N°1057 y la condición laboral de CAS indeterminado Ley N°31131; el cargo actual: Técnico Administrativo a cargo de la oficina de procuraduría pública municipal, señalando también que no se encuentra afiliado a ningún sindicato.

Conforme a la información recabada por esta oficina los solicitantes MERA SAUCEDO WILDER, JACINTO MEDINA MERCY JESUS y DULANTO CATON JONATHAN LUIS, no cuentan con afiliación sindical alguna ni si quiera al sindicato SITRACAS JAEN, debe tomarse en cuenta que la afiliación la deberían contar los servidores solicitantes es al momento de la celebración del pacto colectivo, no de forma posterior.

De lo expuesto, se concluye que los solicitantes MERA SAUCEDO WILDER, JACINTO MEDINA MERCY JESUS y DULANTO CATON JONATHAN LUIS estuvieron facultados de poder afiliarse a algún sindicato de su preferencia, ello en virtud a que mantienen un vínculo laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057, y siendo el caso que con fecha veintisiete de julio de dos mil once, entra en vigencia el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, el cual en su artículo 11-A se reconoce el derecho de la libertad sindical a los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, ello quiere decir que no se encontraban limitados o impedidos de ejercer su derecho a la sindicalización, por lo que no resulta amparable legalmente que los solicitantes por extensión obtengan los beneficios obtenidos (bonificación por escolaridad, costo de vida y celebración del Día Internacional del trabajo 1° de mayo suscritos mediante acta N°02-2023 “Comisión Negociadora Proyecto de Convenio Colectivo 2023-2024”, en el actual periodo 2025.) por el sindicato SITRACAS que al momento de la negociación colectiva delimito sus beneficios solos a sus afiliados.  
(...)”

Si bien en el expediente obra el Informe Legal N°0316-2024-MPJ/OAJ de fecha 05 de junio del año 2024 emitido por la Oficina General de Asesoría Legal de esta entidad municipal dicho informe legal no constituye un acto administrativo, tiene la condición de facultativo y no vinculante conforme así lo establece el Artículo 182.2 del Texto Único Ordenado de Procedimiento Administrativo de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Los dictámenes e informes se presumirán facultativos y no vinculantes, con las excepciones de ley”, por lo que cualquier opinión legal no vincula u obliga a esta oficina.

Así mismo, la argumentación realizada por la Oficina General de Asesoría Legal, en dicho informe legal es errada pues no interpreta los alcances (delimitación) del Acta N°02-2023 de la comisión negociadora proyecto de convenio 2023-2024, la misma que señala los siguientes acuerdos:





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

*“ACUERDO: Se aprobó por unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene otorgar una remuneración mínima vital – (1 RMV); mismo que se otorgará cada ejercicio fiscal en el mes de enero; el concepto de bonificación por costo de vida, a los trabajadores afiliados al SITRACAS-IAÉN, y será permanente; y entra en vigencia a partir del 1° de enero del 2024, (...)*

*ACUERDO: Se aprobó por unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene, incrementar un importe de cuatrocientos (S/400,00 soles); misma que se otorgará en el mes de febrero de cada año fiscal; el concepto de Bonificación por escolaridad, a los trabajadores a los trabajadores afiliados al SITRACAS- IAÉN, y será permanente; y entra en vigencia a partir del 1° de enero del 2024, (...)*

*ACUERDO: Se aprobó por Unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene otorgar; como Bonificación por celebración del DÍA INTERNACIONAL del TRABAJO (1° DE MAYO), a los trabajadores afiliados al SITRACAS- IAÉN, el cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mínima vital-RMV; de carácter permanente bonificación que será abonada como fecha máxima el 30 de abril de cada año fiscal; y entra en vigencia a partir del 1° de enero 2024, (...)*

*Basando su argumento en la aplicación del informe N°001389-2023-SERVIR-GPGSC emitido por SERVIR en el que señala “El alcance de un determinado convenio colectivo suscrito bajo la LSC, el DU N° 014-2020 y el TUO de la LRCT, se sujetó a las reglas de representación de la organización sindical en relación a su ámbito, además del contenido expreso de los acuerdos del convenio colectivo en estricto respeto a la autonomía colectiva de las partes. Así pues, si el producto negocial hubiera sido celebrado por el sindicato mayoritario del respectivo ámbito, sus alcances eran extensivos a todos los servidores de la entidad que pertenecieran a dicho ámbito, ya sea que se encontraran afiliados o no a la organización sindical (...) 3.5 De acuerdo al marco legal Vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados”. Agregando como argumento en el informe legal “(...) III.16. En ese sentido, en merito a lo señalado por la autoridad nacional del servicio civil, el producto negocial celebrado por el sindicato mayoritario del respectivo ámbito, es extensivos a todos los servidores de la entidad que pertenecieran a dicho ámbito, ya sea que se encontraran afiliados o no a la organización sindical, siendo de tal forma, dado que el SITRACAS, suscrito el Acta N°02-2023 de la Comisión Negociadora Proyecto de Convenio Colectivo 2023-2024, esta se extiende a todos los miembros afiliados al SITRACAS y aquellos que no pertenecen al mismo, (...)”*

*La oficina de asesoría legal asume el criterio general de la existencia de un sindicato mayoritario sin tomar en cuenta la cláusula delimitadora del pacto colectivo; sin embargo, dicha argumentación no es amparable legalmente para esta oficina, pues conforme a los argumentos antes expuestos la oficina de general de asesoría legal no ha analizado correctamente los alcances de la delimitación del convenio colectivo, tanto más si la autoridad nacional del servicio civil, ha señalado en el informe técnico N°000375-2025-SERVIR-GPGSC de fecha 28 de febrero del 2025 lo siguiente:*

*“(..). 2.11 Partiendo de lo anterior, de acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.*

*No obstante, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios*





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

solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable (como, por ejemplo, el bono de cierre de pliego).

2.12 Asimismo, en irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante del convenio colectivo, como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en su suscripción, se colige que, los beneficios pactados en el convenio colectivo deben ser otorgados conforme a los términos pactados por las partes teniendo en cuenta la vigencia de las cláusulas que contienen dichos beneficios. Así pues, para la aplicación de los acuerdos convencionales, se deberá tener en cuenta lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene los beneficios, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento.” (la negrita y subrayado es nuestra)

El máximo ente rector de recursos humanos del Estado - SERVIR, es claro en señalar que “la regla general” es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito, sin embargo, SERVIR realiza una atinencia señalando que “en irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante del convenio colectivo, como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en su suscripción, se colige que, los beneficios pactados en el convenio colectivo deben ser otorgados conforme a los términos pactados por las partes teniendo en cuenta la vigencia de las cláusulas que contienen dichos beneficios” y acota también que “para la aplicación de los acuerdos convencionales, se deberá tener en cuenta lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene los beneficios, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento” SERVIR reconoce que los beneficios de los pactos colectivos deben ser otorgados conforme a los términos pactados por las partes teniendo en cuenta la vigencia de las



APARTAMENTO A INFORME LEGAL

Por otra parte, el informe antes mencionado se aparta del Informe Legal N°0316-2024-MPJ/OAJ, de fecha 05 de junio del año 2024, mencionando lo siguiente:



(...)  
Si bien en el expediente obra el Informe Legal N°0316-2024-MPJ/OAJ de fecha 05 de junio del año 2024 emitido por la Oficina General de Asesoría Legal de esta entidad municipal dicho informe legal no constituye un acto administrativo, tiene la condición de facultativo y no vinculante conforme así lo establece el Artículo 182.2 del Texto Único Ordenado de Procedimiento Administrativo de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Los dictámenes e informes se presumirán facultativos y no vinculantes, con las excepciones de ley”, por lo que cualquier opinión legal no vincula u obliga a esta oficina.

Así mismo, la argumentación realizada por la Oficina General de Asesoría Legal, en dicho informe legal es errada pues no interpreta los alcances (delimitación) del Acta N°02-2023 de la comisión negociadora proyecto de convenio 2023-2024, la misma que señala los siguientes acuerdos:

“ACUERDO: Se aprobó por unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene otorgar una remuneración mínima vital – (1 RMV); mismo que se otorgará cada ejercicio fiscal en el mes de enero; el concepto de bonificación por costo de vida, a los trabajadores afiliados al SITRACAS-IAÉN, y será permanente; y entra en vigencia a partir del 1° de enero del 2024, (...)





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

ACUERDO: Se aprobó por unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene, incrementar un importe de cuatrocientos (S/400,00 soles); misma que se otorgará en el mes de febrero de cada año fiscal; el concepto de Bonificación por escolaridad, a los trabajadores a los trabajadores afiliados al SITRACAS- IAÉN, y será permanente; y entra en vigencia a partir del 1° de enero del 2024, (...)

ACUERDO: Se aprobó por Unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene otorgar; como Bonificación por celebración del DÍA INTERNACIONAL del TRABAJO (1° DE MAYO), a los trabajadores afiliados al SITRACAS- IAÉN, el cincuenta por ciento (50%) de la remuneración mínima vital-RMV; de carácter permanente bonificación que será abonada como fecha máxima el 30 de abril de cada año fiscal; y entra en vigencia a partir del 1° de enero 2024, (...)

Basando su argumento en la aplicación del informe N°001389-2023-SERVIR-GPGSC emitido por SERVIR en el que señala “El alcance de un determinado convenio colectivo suscrito bajo la LSC, el DU N° 014-2020 y el TUO de la LRCT, se sujetó a las reglas de representación de la organización sindical en relación a su ámbito, además del contenido expreso de los acuerdos del convenio colectivo en estricto respeto a la autonomía colectiva de las partes. Así pues, si el producto negocial hubiera sido celebrado por el sindicato mayoritario del respectivo ámbito, sus alcances eran extensivos a todos los servidores de la entidad que pertenecieran a dicho ámbito, ya sea que se encontraran afiliados o no a la organización sindical (...) 3.5 De acuerdo al marco legal Vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados”. Agregando como argumento en el informe legal “(...) III.16. En ese sentido, en merito a lo señalado por la autoridad nacional del servicio civil, el producto negocial celebrado por el sindicato mayoritario del respectivo ámbito, es extensivos a todos los servidores de la entidad que pertenecieran a dicho ámbito, ya sea que se encontraran afiliados o no a la organización sindical, siendo de tal forma, dado que el SITRACAS, suscrito el Acta N°02-2023 de la Comisión Negociadora Proyecto de Convenio Colectivo 2023-2024, esta se extiende a todos los miembros afiliados al SITRACAS y aquellos que no pertenecen al mismo, (...)”

La oficina de asesoría legal asume el criterio general de la existencia de un sindicato mayoritario sin tomar en cuenta la cláusula delimitadora del pacto colectivo; sin embargo, dicha argumentación no es amparable legalmente para esta oficina, pues conforme a los argumentos antes expuestos la oficina de general de asesoría legal no ha analizado correctamente los alcances de la delimitación del convenio colectivo, tanto más si la autoridad nacional del servicio civil, ha señalado en el informe técnico N°000375-2025-SERVIR-GPGSC de fecha 28 de febrero del 2025 lo siguiente:

“(.) 2.11 Partiendo de lo anterior, de acuerdo al marco legal vigente (la LNCSE y sus Lineamientos), la regla general es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito.

No obstante, en base a la autonomía relativa que rige en la negociación colectiva del sector público, la organización sindical podría pactar algunos de los beneficios solo para sus afiliados en razón de la especial naturaleza de dichos beneficios y siempre que resulte razonable y/o justificable (como, por ejemplo, el bono de cierre de pliego).





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

2.12 Asimismo, en irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante del convenio colectivo, como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en su suscripción, se colige que, los beneficios pactados en el convenio colectivo deben ser otorgados conforme a los términos pactados por las partes teniendo en cuenta la vigencia de las cláusulas que contienen dichos beneficios. Así pues, para la aplicación de los acuerdos convencionales, se deberá tener en cuenta lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene los beneficios, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento.” (la negrita y subrayado es nuestra)

El máximo ente rector de recursos humanos del Estado - SERVIR, es claro en señalar que “la regla general” es que los alcances de los acuerdos resultantes del convenio colectivo suscrito entre las partes (beneficios convencionales) comprenden como beneficiarios a todos los servidores del ámbito, sean sindicalizados o no sindicalizados, incluyendo a los servidores que se incorporen con posterioridad dentro del respectivo ámbito, sin embargo, SERVIR realiza una atinencia señalando que “en irrestricto respeto tanto de la fuerza vinculante del convenio colectivo, como de la autonomía de la voluntad de las partes que intervinieron en su suscripción, se colige que, los beneficios pactados en el convenio colectivo deben ser otorgados conforme a los términos pactados por las partes teniendo en cuenta la vigencia de las cláusulas que contienen dichos beneficios” y acota también que “para la aplicación de los acuerdos convencionales, se deberá tener en cuenta lo señalado expresamente en la cláusula del convenio colectivo que contiene los beneficios, a fin de verificar cuáles son los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento” SERVIR reconoce que los beneficios de los pactos colectivos deben ser otorgados conforme a los términos pactados por las partes teniendo en cuenta la vigencia de las cláusulas que contienen dichos beneficios y verificar los requisitos o supuestos específicos (si los hubiera) que deben cumplirse para su otorgamiento.

Lo señalado por SERVIR, es de aplicación al presente caso en concreto del convenio que se solicita su extensión (bonificación por escolaridad, costo de vida y celebración del Día Internacional del trabajo 1° de mayo) que se señala: “ACUERDO: Se aprobó por unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene otorgar una remuneración mínima vital – (1 RMV); mismo que se otorgara cada ejercicio fiscal en el mes de enero; el concepto de bonificación por costo de vida, a los trabajadores afiliados al SITRACAS-JAEN, y será permanente; y entra en vigencia a partir del 1° de enero del 2024, (...) ACUERDO: Se aprobó por unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene, incrementar un importe de cuatrocientos (5/400.00 soles); misma que se otorgará en el mes de febrero de cada año fiscal; el concepto de Bonificación por escolaridad, a los trabajadores, a los trabajadores afiliados al SITRACAS- JAÉN, y será permanente; y entra en vigencia a partir del 1° de enero del 2024, (...) ACUERO: Se aprobó por Unanimidad que la Municipalidad Provincial de Jaén, conviene otorgar, como Bonificación por celebración del DÍA INTERNACIONAL del TRABAJO (1° DE MAYO), a los trabajadores afiliados al SITRACAS- JAÉN, el cincuenta por ciento (50%), de la remuneración mínima vital-RMV; de carácter permanente bonificación que será abonada como fecha máxima el 30 de abril de cada año fiscal; y entra en vigencia a partir del 1° de enero 2024, (...)” En ese sentido, conforme a lo señalado por SERVIR para la aplicación de dicho convenio se debe verificar los requisitos de las cláusulas del convenio pues conforme al convenio los beneficios (costo de vida, bonificación por escolaridad, y celebración del Día Internacional del trabajo 1° de mayo) es aplicable a los trabajadores o servidores municipales afiliados al momento de la negociación colectiva pertenecientes al sindicato SITRACAS-MPL por lo que no se puede alterar y/o modificar los alcances de dicho pacto a fin de otorgar a servidores no afiliados y/o no sindicalizado, tanto más si los servidores MERA SAUCEDO WILDER, JACINTO MEDINA MERCY JESUS y DULANTO CATON





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

JONATHAN LUIS, tuvieron la oportunidad de afiliarse conforme a la normativa antes citada.

Por otro lado, es oportuno señalar sobre la extensión de pactos colectivos cabe preguntarnos ¿Si el empleador tiene habilitación legal para realizar la extensión de pactos colectivos?, la respuesta a la pregunta lo ha realizado la corte suprema en la CASACIÓN LABORAL N° 20956-2017 LIMA, de fecha 13 de diciembre de 2018 en la que ha señalado lo siguiente: “DECIMO QUINTO (...) no existe en la legislación peruana norma alguna que facilite al empleador a “extender” los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un actor derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora.”

Conforme a lo señalado por la corte suprema no existe en la legislación peruana norma legal alguna que facilite al empleador a extender los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo.

Es más el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR modificado mediante Decreto Supremo N° 014-2022-TR, que modificó el artículo 28° reconoce dicha posibilidad; así señala “En la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico. El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación”.

De la cita legal antes expuesta se aprecia que el empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la Convención colectiva a los trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación.

Finalmente, no está demás señalar que esta oficina advierte que los servidores vienen 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 discriminación no podría configurarse en tanto los servidores beneficiarios contaron con vínculo, afiliación y cumplieron con los requisitos de la cláusula delimitadora o requisitos mínimos señala el pacto para otorgar el beneficio; pues, 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, en ese sentido, una interpretación contraria a lo señalado, no resultaría justificado en un Estado Democrático de Derecho.

Así mismo precisar que el error de la administración pública no genera derecho.

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





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

*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 de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén de la Municipalidad Provincial de Jaén, en el informe antes mencionada, concluye lo siguiente:

“(…)”

1. **IMPROCEDENTE** lo solicitado por los servidores MERA SAUCEDO WILDER, JACINTO MEDINA MERCY JESUS y DULANTO CATON JONATHAN LUIS en el que solicitan se haga efectivo el pago de: i) costo de vida, ii) bonificación por escolaridad y iii) celebración del Día Internacional del trabajo 1º de mayo; señalados en el acta N°02-2023 “Comisión Negociadora Proyecto de Convenio Colectivo 2023-2024” obtenidos por el sindicato SITRACAS, en el actual periodo 2025.
2. **ESTA OFICINA SE DESVINCULA** de forma técnica legal del 0316-2024-MPJ/OAJ de fecha 05 de junio del año 2024 emitido por la Oficina General de Asesoría Legal de esta entidad municipal pues dicho informe legal, tiene la condición de facultativo y no vinculante, conforme así lo establece el Artículo 182.2 del Texto Único Ordenado de Procedimiento Administrativo de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS “Los dictámenes e informes se presumirán facultativos y no vinculantes, con las excepciones de ley”, por lo que cualquier opinión legal no vincula u obliga a esta oficina.

“(…)”

Que, en consecuencia, visto el Informe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén, estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas a esta Alcaldía por la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE**, la solicitud de los servidores **WILDER MERA SAUCEDO**, identificado con DNI N° 27717737, **MERCY JESUS JACINTO MEDINA**, identificada con DNI N° 44980828 y **JONATHAN LUIS DULANTO CATON**, identificado DNI N° 43870920, respecto del otorgamiento de los beneficios del Acta N° 02-2023, de conformidad con los considerandos 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](http://www.munijaen.gob.pe)).

**ARTÍCULO TERCERO: HACER DE CONOCIMIENTO**, de la presente resolución a los servidores **WILDER MERA SAUCEDO**, identificado con DNI N° 27717737, **MERCY JESUS JACINTO MEDINA**, identificada con DNI N° 44980828 y **JONATHAN LUIS DULANTO CATON**, identificado DNI N° 43870920, Gerencia Municipal, Oficina General de Asesoría Jurídica, Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Oficina de Tecnología de Información y Comunicación, 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