



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N.º 64 - 2026 - MP/JA

Jaén, 02 FEB 2026

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN

VISTOS:

La solicitud de fecha 02 de abril de 2025, presentada por María Jesús Díaz Monsalve; el Informe N.º 0183-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 09 de abril de 2025; el Informe Técnico N.º 698-2025-MPJ/OGRH, de fecha 16 de junio de 2025 y el Informe Legal N.º 356-2025-MPJ/OAJ de fecha 25 de junio de 2025 (Expediente Administrativo N.º 15349-2025), y;

CONSIDERANDOS:

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.

Que, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 6 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N.º 27972, señala que la Alcaldía es el Órgano ejecutivo del Gobierno Local, siendo el alcalde su *representante legal y su máxima autoridad administrativa*. Asimismo, de acuerdo al artículo 20, inciso 6, es atribución del alcalde: *“Dictar Decretos y Resoluciones de Alcaldía, con sujeción a las Leyes y Ordenanzas”*. lo que concuerda con lo dispuesto en el artículo 43 de la misma ley, que prescribe: *“Las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativo”*.

Que, el Artículo 4 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada con Decreto Supremo N.º 010-2003-TR (en consonancia con la Constitución Política), en relación a los *Convenios Colectivos*, prescribe que, la *Convención Colectiva de Trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma*, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

Que, el artículo 41 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N.º 010-2003-TR, señala que la Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores.

Que, la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Ley N.º 31188, en su numeral 17.1 del artículo 17, menciona que el convenio colectivo tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.

Que, la Primera Disposición Complementaria final de la Ley N.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en relación a la vigencia de los Convenios Colectivos, señala: *“(…) PRIMERA. Vigencia de convenios, todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia”*.

Por su parte, SERVIR reconoce que pueden limitarse o restringirse los beneficios que obtiene el sindicato mayoritario, según el INFORME TÉCNICO N°361-2018-SERVIR/GPGSC¹ señala: *“(…) 2.7 Asimismo, la libertad que ostentan las organizaciones sindicales de decidir la extensión del producto negocial (léase convenio o laudo arbitral), a través de la*

¹ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1369707/Informe%20T%C3%A9cnico%20361-2018-SERVIR-GPGSC.pdf>.



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

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. 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.”



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 Texto Único Ordenado de la Ley N.º 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”*.



Que, el artículo 117.1 del T.U.O. de la Ley N.º 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, establece que: *“Cualquier administrado, individual o colectivamente, puede promover por escrito el inicio de un procedimiento administrativo ante todas y cualesquiera de las entidades, ejerciendo el derecho de petición reconocido en el artículo 2 inciso 20) de la Constitución Política del Estado”;* más aún el artículo 118 de la ley antes citada, señala que *“Cualquier administrado con capacidad jurídica tiene derecho a presentarse personalmente o hacerse representar ante la autoridad administrativa, para solicitar por escrito la satisfacción de su interés legítimo, obtener la declaración, el reconocimiento u otorgamiento de un derecho, la constancia de un hecho, ejercer una facultad o formular legítima oposición”*.



Que, el numeral 183.2 del artículo 183 del TUO de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que: *“La solicitud de informes o dictámenes legales es reservada exclusivamente para asuntos en que el fundamento jurídico de la pretensión sea razonablemente discutible, o los hechos sean controvertidos jurídicamente, y que tal situación no pueda ser dilucidada por el propio instructor”*.



Según **Juan Carlos Morón Urbina**², manifiesta que: El informe o dictamen constituye un antecedente que se incorpora al expediente y aporta a la motivación de la decisión, emitiéndose en ejercicio de una función meramente consultiva y no decisoria. Esta misma naturaleza hace que el informe no sea un documento ejecutivo o sujeto a fe plena. Con la finalidad de imprimir celeridad al trámite y evitar dilaciones innecesarias, se limita a la administración pública activar la libertad de requerirlos, disponiendo que soliciten informes solo cuando sean absolutamente necesarios para el mejor esclarecimiento de la cuestión a resolver.



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.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 solicitud de fecha 02 de abril de 2025, presentada por María Jesús Díaz Monsalve, identificada con DNI N.º 27673490, en calidad de viuda del exservidor Enrique Alberto Ventura Sánchez, solicita el cumplimiento de los pactos colectivos refrendados mediante Resoluciones de Alcaldía N.º 1239-2010-MPJ/A, N.º 537-2016-MPJ/A y N.º 604-2022-MPJ/A, los cuales disponen literalmente la bonificación especial de 08 remuneraciones brutas por cese por fallecimiento

Que, mediante Informe N.º 0183-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 09 de abril de 2025, se remite el informe escalafonario del exservidor Enrique Alberto Ventura Sánchez, identificado con DNI N.º 07901790, quien ingresó el 02 de mayo de 1979,

² MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Diecisieteava Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2023, Tomo II, p. 40.



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

tuvo régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 y cesó por fallecimiento el 02 de diciembre de 2021, acumulando más de 42 años de servicios, afiliado al SIPTRAMUN-Jaén.

Que, mediante Informe Técnico N.º 698-2025-MPJ/OGRH, de fecha 16 de junio de 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en su análisis legal señala:

“[...]”

3.5.- Que, conforme a lo solicitado por la Sra. María Jesús Díaz Monsalve, viuda del trabajador que en vida fue Enrique Alberto Ventura Sánchez, solicita la aplicación de la **Resolución de Alcaldía N° 1239-2010-MPJ/A de fecha 13 de diciembre del año 2010**, acto administrativo que aprueba los acuerdos contenidos en las Actas N° 01 de instalación de fecha 06 de septiembre del 2010, y la negociación propiamente dicha, desarrolladas en las Actas N° 02 de fecha 15 de septiembre del 2010, Acta N° 03 de fecha 21 de Octubre del 2010, Acta N° 04 de fecha 27 de octubre del 2010 y Acta N° 05 de fecha 10 de noviembre del 2010, pactos colectivos que fueron suscritos entre la Municipalidad Provincial de Jaén y el Sindicato Provincial de Trabajadores Municipales de Jaén “SIPTRAMUNJ”.

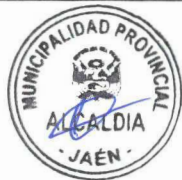
Según el beneficio que la cónyuge superviviente solicita la bonificación por fallecimiento, beneficio que esta prevista en el Acta N° 05-2010 de fecha 10 de noviembre del 2010, donde se tuvo el siguiente **ACUERDO**: La Municipalidad Provincial de Jaén, conviene en otorgar una remuneración bruta total como bonificación a los trabajadores municipales, nombrados y permanentes afiliados al SIPTRAMUNJ, por única vez por tiempo de servicios, independientemente sea por renuncia, cese, jubilación o fallecimiento, precisándose que el acta de trato directo de fecha 14 de agosto del año 1991 en el extremo del punto N° 08.

Que, de lo que se advierte que el acuerdo suscrito no cuenta con cláusula delimitadora de temporalidad, por no haberse especificado tenga la condición de permanente, por tanto su permanencia en el tiempo es limitada, teniendo como periodo de duración un año, conforme así lo ha determinado el Artículo 28 del Reglamento de La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante Decreto Supremo N° 011-92-TR.- que fija los alcances de la convención colectiva, y de aplicación el inciso e) del Artículo 43 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR., donde se ha establecido que a **falta de acuerdo, su duración es de un (1) año**, esta disposición legal ha sido interpretada y sentado jurisprudencia en la Casación Laboral N° 19637-2015-JUNIN estableciendo en el numeral Quinto In Fine: “La vigencia del Convenio Colectivo es solo de un año cuando no existe acuerdo entre las partes, caso contrario, estas pueden convenir un periodo 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”. En tal sentido, conforme a la normatividad y jurisprudencia anotada la Resolución de Alcaldía N° 1239-2010-MPJ/A de fecha 13 de diciembre del año 2010 que aprueba el Acta N° 05-2010 de fecha 10 de noviembre del año 2010, al no existir acuerdo entre las partes respecto a su duración en el tiempo, se entenderá que el plazo de duración es de un año, por consiguiente, la citada resolución en este extremo para su aplicación extensiva ha caducado, perdiendo sus efectos legales.

3.6.- La Resolución de Alcaldía N° 537-2016-MPJ/A de fecha 12 de mayo del año 2016, que aprueba los acuerdos contenidos en el Acta N° 03 de fecha de celebración el 29 de febrero del año 2016 – Tercer Acuerdo: “La Municipalidad Provincial de Jaén, conviene, otorgar a los afiliados al SIPTRAMUN-JAÉN, cuatro (04) remuneraciones totales mensuales como Bonificación Especial al momento del cese, jubilación, renuncia o invalidez. En caso de fallecimiento del trabajador, este beneficio se entregará en el siguiente orden excluyente: Cónyuge, hijos, o padres. Dichas remuneraciones serán canceladas inmediatamente de ocurrida la contingencia, previa presentación de la petición. Este acuerdo tiene vigencia y carácter permanente.”

Que, en este contexto, es necesario remitirnos al pronunciamiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, entre rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, como es el Informe Técnico N° 1518-2022-SERVIR/GPGSC de fecha 25 de agosto del año 2022, por el cual ha concluido lo siguiente:

3.2.- Es preciso indicar que los beneficios convencionales son inherentes a cada uno de los servidores (con vínculo laboral vigente) que se encuentren dentro del ámbito de la organización sindical que pactó el respectivo producto negociado (convenio colectivo o laudo arbitral), por lo que dichos beneficios no pueden ser trasladados a favor de otra persona, bajo ningún concepto. Asimismo, se debe tener en cuenta que, en caso el servidor pierda su vínculo laboral con la entidad por cualquier causal (ya sea por



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

despido, renuncia, muerte, etc.), no solo se extingue el vínculo laboral sino también el derecho de percibir beneficios convencionales.”

Asimismo, LEY N° 30372 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2016, que en su artículo 6°, contiene prohibiciones presupuestales que se encuentran previstas desde el año 2006, señalando:

Artículo 6. Ingresos del personal Prohibase en las entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

Por tanto, en este extremo de la petición sobre la extensión del convenio colectivo aprobada mediante res. de alcaldía 537-2016-MPJ/A de fecha 12 de mayo del año 2016, no resulta amparable conforme a los fundamentos expuestos.

3.7.- Que, respecto a la petición sobre la extensión del pacto colectivo del Acta Final de la comisión negociadora a nivel descentralizado 2022-2023 suscrita el 13 de julio del año 2022 donde se convino en otorgar exclusivamente a los miembros integrantes afiliados se ha convenido en otorgar según el siguiente Acuerdo: “La municipalidad Provincial de Jaén, conviene, otorgar exclusivamente a los miembros integrantes afiliados al SIPTRAMUN-JAEN y SITRAMUN; tres(03) remuneraciones brutas totales como bonificación especial al momento del cese por jubilación, renuncia, invalidez y/o fallecimiento (...).”

3.8.- Que, de la revisión del legajo personal del ex servidor municipal Enrique Alberto Ventura Sánchez se constata que con fecha 22.12.2021 se emitió la Resolución de cese por fallecimiento, fecha en que se extinguió el vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Jaén, para posteriormente con fecha 13 de julio del año 2022 celebrarse el convenio”
[...]

Así también, informe técnico antes mencionado, este en sus conclusiones señala lo siguiente:

[...]

1. Declarar Improcedente la ejecución del pago bonificación por fallecimiento solicitado por la Sra. María Jesús Díaz Monsalve en condición de cónyuge supérstite de Enrique Alberto Ventura Sánchez sobre el pago de los pactos colectivos aprobada mediante Resoluciones de Alcaldía N° 1239-2010-MPJ/A de fecha 13 de diciembre del año 2010, Resolución de Alcaldía N° 537-2016-MPJ/A de fecha 12 de mayo del 2016 y Res. de Alcaldía N° 604-2022.MPJ/A de fecha 15 de julio del año 2022, por los fundamentos facticos expuestos en el presente informe técnico.

2. DERIVAR el presente informe a la Oficina General de Asesoría Legal a fin de que proceda a emitir su opinión legal ratificando los alcances del presente informe y/o en todo caso modifique o extienda los alcances del mismo, precisando el marco legal que lo ampara, bajo responsabilidad funcional.
[...]

Que, mediante Informe Legal N.º 356-2025-MPJ/OAJ, de fecha 25 de junio de 2025, la Oficina General de Asesoría Jurídica, en su análisis factico jurídico señala:

[...]

3.2. El presente expediente, tiene como objeto evaluar la procedencia de los solicitado María Jesús Díaz Monsalve, en calidad de viuda de Enrique Alberto Ventura Sánchez, respecto al cumplimiento del pago de bonificación especial por cese definitivo en virtud a negociaciones colectivas, por lo que es preciso tener en cuenta lo informado por la unidad orgánica responsable de gestionar los recursos humanos, la misma que a través del Informe N° 698-2025-MPJ/OGRH, de fecha 16 de junio del 2024, en el que concluye:



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

“1.- Declarar Improcedente la ejecución del pago bonificación por fallecimiento solicitado por la Sra. María Jesús Díaz Monsalve en condición de cónyuge supérstite de Enrique Alberto Ventura Sánchez sobre el pago de los pactos colectivos aprobada mediante Resoluciones de Alcaldía N° 1239-2010-MPJ/A de fecha 13 de diciembre del año 2010, Resolución de Alcaldía N° 537-2016-MPJ/A de fecha 12 de mayo del 2016 y Res. de Alcaldía N° 604-2022.MPJ/A de fecha 15 de julio del año 2022, por los fundamentos facticos expuestos en el presente informe técnico.”

3.3. A fin de determinar si corresponde o no lo solicitado, según el argumento legal de este despacho, es importante remitirnos al Informe N° 0183-2025-MPJ/OGRH/ALE, de fecha 09 de abril del 2025, por intermedio del cual el encargado del área de legajo y escalafón, emite informe escalafonario de Enrique Alberto Ventura Sánchez, en el que se precisa como régimen laboral el Decreto legislativo N° 276; como condición laboral la Empleado Nombrado, como fecha de ingreso el 02 de mayo de 1979 y estuvo afiliado al SIPTRAMUN Jaén.

3.4. Ahora bien, de la solicitud de la administrada, se desprende que requiere el cumplimiento de pago de Bonificación Especial por Cese Definitivo en virtud a las negociaciones colectivas a aprobadas por la Resolución de Alcaldía N° 1239, de fecha 13 de diciembre del 2010, Resolución de Alcaldía N° 537, de fecha 12 de mayo del 2016 y Resolución de Alcaldía N° 604-2022, de fecha 15 de julio del 2022, por lo que es menester evaluar cada pacto en concreto:

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 1239-2009-MPJ – 13 de diciembre del 2010

- ✓ Resuelve aprobar los acuerdos contenidos en las actas N° 01, 02, 03, 04 y 05-SIPTRAMUNJ
- ✓ Acta N° 02:

La MPJ, conviene reconocer los derechos y beneficios obtenidos en la presente negociación colectiva, para los trabajadores afiliados al sindicato provincial de trabajadores municipales de Jaén SIPTRAMUNJ, que se encuentren ocupando plaza presupuestada al mes de diciembre del año 2010 y a los demás trabajadores que por ley les corresponda, como es el caso de funcionarios, contratados permanentes.

- ✓ Acta N° 05-2010 de fecha 10 de noviembre del 2010.

- **ACUERDO:** La Municipalidad Provincial de Jaén, conviene en otorgar una remuneración bruta total como bonificación a los trabajadores municipales nombrados y permanentes afiliados al SIPTRAMUNI, por única vez por tiempo de servicios, independientemente sea por renuncia, cese, jubilación o fallecimiento precisándose que el acta de trato directo de fecha 14 de agosto del año 1991 en el extremo del punto N° 08.

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 537-2016-MPJ – 12 de mayo del 2016

- ✓ Resuelve aprobar los acuerdos contenidos en las actas N° 01, 02 y 03 – SIPTRAMUN Jaén.
- ✓ Acta N° 02:

- Décimo tercer acuerdo: Los acuerdos del presente Convenio Colectivo **son de aplicación a todos los trabajadores afiliados al Sindicato Provincial de Trabajadores Municipales de Jaén, SIPTRAMUN Jaén.**
- Décimo cuarto acuerdo: Los beneficios obtenidos en la presente negociación colectiva entran en vigencia a partir del primero de enero del año 2017, de manera permanente a favor de los afiliados al SIPTRAMUN Jaén.
- La MPJ, conviene incrementar mensualmente y de manera permanente hasta el fin del vínculo laboral la remuneración de los trabajadores afiliados al SIPTRAMUN Jaén, en un monto equivalente a CIENTO CINCUENTA Y 00/100 nuevos soles, hasta el final vínculo laboral del trabajador con la entidad edil.

- ✓ Acta N° 03 de fecha de celebración el 29 de febrero del año 2016:

- Tercer Acuerdo: "La Municipalidad Provincial de Jaén, conviene, otorgar a los afiliados al SIPTRAMUN-JAEN, cuatro (04) remuneraciones totales mensuales como Bonificación Especial al momento del cese, jubilación, renuncia o invalidez. En caso fallecimiento del trabajador, este



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

beneficio se entregará en el siguiente orden excluyente: Cónyuge, hijos, o padres. Dichas remuneraciones serán canceladas inmediatamente de ocurrir la contingencia, previa presentación de la petición. Este acuerdo tiene vigencia y carácter permanente.

RESOLUCIÓN DE ALCALDIA N° 604-2022-MPJ – 15 de julio del 2022

- ✓ Resuelve aprobar los APROBAR, las Actas N° 01, de fecha 25 de febrero de 2022, (ACTA DE INSTALACIÓN DE LA CONSIÓN PARITARIA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL 2023) y el ACTA N° 02 (ACTA FINAL DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PROCESO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA CONVENIO COLECTIVO A NIVEL DESCENTRALIZADO 2022 – 2023).

- Acuerdo: "La municipalidad Provincial de Jaén, conviene, otorgar exclusivamente a los miembros integrantes afiliados al SIPTRAMUN-JAEN y SIPTRAMUNJ; tres (03) remuneraciones brutas totales como bonificación especial al momento del cese por jubilación, renuncia, invalidez y/o fallecimiento (...)"

- 3.5. De la revisión de lo anterior, se puede colegir que cada una de las Resoluciones que aprueban las Negociaciones Colectivas objeto de análisis contiene distintas cláusulas delimitadoras entre las cuales se tiene:

- En la Resolución de Alcaldía N° 1239-2009-MPJ, el acuerdo hace referencia que **el pacto colectivo NO es de carácter permanente**, por lo tanto, por el tiempo ha caducado.
- En la Resolución de Alcaldía N° 537-2016-MPJ, el acuerdo hace referencia que los beneficios de dicha negociación se le reconocerá a todos los trabajadores afiliados al Sindicato Provincial de Trabajadores Municipales de Jaén, SIPTRAMUN Jaén.
- En la Resolución de Alcaldía N° 604-2022-MPJ, el acuerdo hace referencia que los beneficios de dicha negociación se le reconocerá exclusivamente a los miembros integrantes afiliados al SIPTRAMUN Jaén y SITRAMUNJ.

SOBRE LAS REGLAS DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

- 3.6. Respecto al plazo de duración de las convenciones colectivas, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, en su artículo 43, inciso c), señala: "Rige durante el período que acuerden las partes. A falta de acuerdo, su duración es de un (1) año". En esa línea de ideas, la Sexta Sala Laboral N° 19637-2015-JUNIN establece 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, estas pueden convivir por 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".

- 3.7. El artículo 28 de la Constitución Política del Estado estipula que: "El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga: (...) 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." En este contexto, la negociación colectiva, como derecho, se encuentra comprendida en la libertad sindical, reconocida a nivel constitucional.

- 3.8. La Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe N° 515-2017-SERVIR/GPGSC, de fecha 31 de mayo del 2017, concluye: "3.6 Los beneficios establecidos por convenios colectivos son obligatorios para los trabajadores de las mismas, pero no solo para los trabajadores de carácter personalmente cuyos hijos/as ya hayan sido beneficiados en el pacto colectivo. Los beneficios otorgados mediante convenio colectivo no son derechos adquiridos, por el contrario, se sujetan a las reglas de los hechos cumplidos y se otorgan conforme a las reglas pactadas en el pacto."

- 3.9. De igual forma, en el año 2021, a través del Informe Técnico N° 1942-2021-SERVIR-GPGSC de la Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal de SERVIR, se vuelve a pronunciar respecto a la teoría de los hechos cumplidos, señalando en su análisis:

"2.24 En el primer lugar, la identificación de determinadas cláusulas como temporales o permanentes, así como el reconocimiento de la existencia de un compromiso de los partícipes para



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

su otorgamiento en dichos términos, podría haber tenido como precedente la valoración de una serie de circunstancias que justifiquen dicho planteamiento, entre ellas: la identificación de la disponibilidad presupuestaria, el interés de mantener un beneficio solo por determinado tiempo para efectos de ser variado eventualmente, la necesidad eventual o oportunidad, etc.”

2.25 Por lo tanto, una interpretación adecuada de la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31188 en consecuencia con el principio de autonomía colectiva exige que la regla de cuestión de la vigencia de los acuerdos contenidos en convenios colectivos inscritos antes de la Ley N° 31188 sea aplicada observando las disposiciones expresas contenidas en los propios convenios, específicamente en lo relacionado a la extensión temporal de sus cláusulas. Así pues, los acuerdos cuya vigencia se mantendrá por ser más favorables al trabajador, serán únicamente aquellos respecto de los cuales no se hubiera establecido expresamente su condición de temporales.

- 3.10. Es importante hacer mención a las reglas de los hechos cumplidos, de acuerdo a la posición que el Tribunal Constitucional ha adoptado, referente a que la teoría de los hechos cumplidos dejó de lado la teoría de los derechos adquiridos; siendo que en la sentencia del Tribunal Constitucional STC EXP. N° 00316-2011-PA/TC se señaló: “26. A partir de la reforma constitucional del artículo 103 de la Constitución, todavía por este Colegiado en la STC 0050-2004-AI/TC, y en posteriores pronunciamientos, se ha adoptado la teoría de los hechos cumplidos dejando de lado la teoría de los derechos adquiridos, salvo cuando la misma norma constitucional o habilitante”. De igual forma, en la STC 0062-2006-PI/TC, fundamento II, citando a Díez-Picazo, la teoría de los hechos cumplidos implica que la ley desplegará su eficacia desde el momento en que entra en vigor, debiendo ser “aplicada a toda situación subsumible en el supuesto de hecho”. “Luego no hay razón alguna por la que deba aplicarse la antigua ley a las situaciones, aún no extinguidas, nacidas con anterioridad.”

- 3.11. Ahora bien, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva del Sector Público, en su artículo 17°, sobre el convenio colectivo prescribe:

“(…) El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:

17.1. Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebran y a quienes les sea aplicable (…).”

- 3.12. En este mismo sentido la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil mediante el Informe Técnico N° 1518-2022-SERVIR/GPGSC de fecha 25 de agosto del 2022, concluye:

“3.2.- Es preciso indicar que los beneficios convencionales son inherentes a cada uno de los servidores (con vínculo laboral vigente) que se encuentren dentro del ámbito de la organización sindical que pactó el respectivo producto negocial (convenio colectivo o laudo arbitral), por lo que dichos beneficios no pueden ser trasladados a favor de otra persona, bajo ningún concepto. Asimismo, se debe tener en cuenta que, en caso de ser violado plenamente la normativa, el empleador puede exigir al empleado que reembolse el dinero recibido, más, etc., no solo se extingue el vínculo laboral sino también el derecho de percibir beneficios convencionales”.

- 3.13. Siendo así, al haberse extinguido el vínculo por fallecimiento del administrador Enrique Alberto Ventura Sánchez, también se ha extinguido el derecho de percibir beneficios convencionales por lo que estos son inherentes al vínculo laboral, el mismo que según Resolución de Cese por Fallecimiento se extinguió con fecha 22 de diciembre del 2021.

[...]

Por último, el informe legal antes mencionado, en su conclusión es de la opinión:

[...]

- 4.1 Declarar IMPROCEDENTE, la solicitud de la María Jesús Díaz Monsalve, en calidad de viuda de Enrique Alberto Ventura Sánchez, respecto al cumplimiento del pago de bonificación especial por cese definitivo en virtud a negociaciones colectivas aprobadas mediante la Resolución de Alcaldía N° 1239-2009-MPJ, Resolución de Alcaldía N° 537-2016-MPJ, y Resolución de Alcaldía N° 604-2022-MPJ, en virtud a las cláusulas delimitadoras de las mismas y la extinción del vínculo laboral por fallecimiento de Enrique Alberto Ventura Sánchez.



“AÑO DE LA ESPERANZA Y EL FORTALECIMIENTO DE LA DEMOCRACIA”

[...]

Que, visto los informes emitidos por las oficinas de Gestión de Recursos Humanos y de Asesoría Jurídica, que fundamentan de manera sucinta su opinión y establecen conclusiones expresas y claras sobre todas las cuestiones planteadas, dando origen al presente acto resolutivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 184 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 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 Municipalidades, Ley N.º 27972;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR IMPROCEDENTE, la solicitud presentada por **MARÍA JESÚS DÍAZ MONSALVE**, identificada con DNI N.º 27673490, en calidad de viuda del exservidor Enrique Alberto Ventura Sánchez, respecto al cumplimiento del pago de la bonificación especial por cese definitivo en virtud de los pactos colectivos aprobados mediante las Resoluciones de Alcaldía N.º 1239-2010-MPJ/A, N.º 537-2016-MPJ/A y N.º 604-2022-MPJ/A, en virtud a las cláusulas delimitadoras de las mismas y la extinción del vínculo laboral por fallecimiento de Enrique Alberto Ventura Sánchez.

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 la presente resolución a **MARÍA JESÚS DÍAZ MONSALVE**, identificada con DNI N.º 27673490, a la Gerencia Municipal, a la Oficina General de Administración, a la Oficina General de Asesoría Jurídica, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, Oficina de Tecnología de Información y Comunicación, Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria y a las instancias administrativas correspondientes de la Municipalidad Provincial de Jaén, para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
Dr. José Lizardo Tapia Díaz
ALCALDE

