

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
LORETO - NAUTA

INFORMATOS

ALCALDIA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

**RESOLUCION DE ALCALDIA N° 84 -2024-A- MPL-N**

Nauta, 04 MAYO 2024



HECHOS:

Se interpone el recurso de Apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales – Loreto Nauta (SITRAOM – LN) en contra de la Resolución de Gerencia Municipal N°057-2024-GM-MPL-N de fecha 16 de Febrero del 2024.



CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución de Gerencia Municipal N°057-2024-GM-MPL-N de fecha 16 de febrero del 2024, se resuelve declarar improcedente lo solicitado por el Sindicato SITRAOM, sobre EXTENSIÓN DE BENEFICIOS obtenido por el SITRAOM mediante Pacto Colectivo.

Que, Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de Loreto – Nauta - SITRAOM, interpone Recurso de Apelación en contra de la Resolución de Gerencia Municipal N°057-2024-GM-MPL-N, por no estar conforme a lo resuelto, con la finalidad de que sea revocado en todos sus extremos y se disponga el otorgamiento el beneficio remunerativo de S/250.00 soles a favor de los afiliados del SITRAOM, sustentan su recurso de apelación en lo siguiente:

Que, la Gerencia Municipal la resolución administrativa apelada se fundamenta erróneamente en el Informe Legal N°059-2024-GAL-MPL-N de fecha 07/02/2024, emitido por la Gerencia de Asesoría Legal de vuestra comuna; que opina "anticonstitucionalmente", declarar improcedente, el pedido de su organización sindical, respecto a la extensión de beneficios obtenidos por el SITRAOM mediante Pacto Colectivo.

También señala que, dicho Informe Legal interpreta erróneamente el Artículo 9° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas; aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR, generando con ello, un atropello constitucional establecido en el artículo 26° de la Carta Magna que dice:

Al respecto, los principios laborales constitucionales son aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativa.

Hacen mención a Según Capon Filas, citando a alonso García, nos dice que los principios son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones laborales con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del derecho".

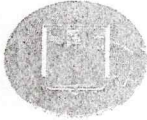
Indican a su vez que, Al Articulado, explica claramente y convierte en norma los principios de igualdad y no discriminación de irrenunciabilidad el indubio pro operario, donde toda Ley, en

Sede Central MPL-N: Calle Manuel Pacaya N° 381 – Nauta

RUC N°: 20116067847

e-mail: mesadepartes@muninauta.gob.pe





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
LORETO - NAUTA

ALCALDIA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

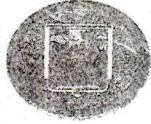
fecto debe ajustarse a los principios so riesgo de empequeñecer su contenido al privárselo de ese ideológica; por tanto, un principio tiene rango supralegal, está encima de la Ley.

También refieren con respecto al Artículo 9° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas; aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR, la Gerencia de Asesoría Legal, al opinar que loa acordado en la negociación colectiva de su organización sindical tiene "eficacia limitada", al ser una organización minoritaria, contraviene groseramente principios laborales del derecho colectivo; así como pronunciamientos jurisdiccionales emitidos por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, a través de las Salas de Derecho Constitucional Social, como por ejemplo:

"Casación Laboral N°19307-2017-LIMA, "Desnaturalización de Contratos y otros PROCESO ORDINARIO-NLPT, cuya sumilla: Cuando el Convenio Colectivo ha sido celebrado por una organización de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo o cuando se ha limitado al trabajador su ejercicio constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato."

También señalan que, La norma en mención, prescribe: "Artículo 9°.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados. De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilie en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente representa a sus afiliados". Así mismo resulta pertinentes citar, el Artículo 34° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR, el cual prescribe: Artículo 34°, en Concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9° y 47° de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se extiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquella; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5° de la Ley. En el caso de que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados. Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.

También refieren que, en cuanto a la Pluralidad Sindical y mayor sindical, en aplicación del derecho a la libertad sindical, se permite la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa; pues se entiende que, el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones con intereses que pretendan defender. Así mismo, cuando coexisten varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, puede originarse



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

que los sindicatos de un mismo ámbito, tiene la facultad de ejercer la representación de la totalidad de trabajadores de manera conjunta; así como, el “sistema de mayor representación” para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito, la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados, o la representación al conjunto de sindicatos que sumado afilien a más de la mitad de los trabajadores.

Señalan también que; en cuanto a la “Mayor representatividad Sindical” establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva (en este caso sus organización sindical), no limita en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la Libertad sindical, pues como lo ha precisado el Tribunal Constitucional, el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual incluye también, y con mayor razón a las minorías sindicales.

También señala que, Para ello, tenemos la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 01/01/2014, recaído en el Expediente N°03655-2011-PA/TC, que recuerda el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, donde el Estado reconoce el derecho el derecho a la negociación colectiva, cautela su ejercicio democrático, fomenta la negociación colectiva y que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Así mismo de acuerdo con los convenios de la OIT N°5 98 Y 151, que forman parte del bloque de constitucionalidad del Artículo 28.0 de la Constitución, puede entenderse a la negociación colectiva como el procedimiento que permite crear acuerdos y materializar diferentes compromisos respecto de los distintos intereses que puedan tener tanto los empleadores como los trabajadores y que su fundamento 16, expresa lo siguiente:

*“Cabe agregar que esto, bajo ninguna circunstancia, puede significar tampoco la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, esto es, que se pretenda limitar en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales”.*

En dicha sentencia, precisa que si bien en la sentencia recaída en el Expediente N°03561-2009-PA/TC, este Tribunal señaló que constituye un supuesto de afectación al derecho de negociación colectiva cuando: “a) Legislativamente se le impide negociar a los sindicato minoritarios” (fundamento 22); conforme a lo explicado precedentemente, el “impedimento” a que se hace referencia, debe entenderse a cuando se imposibilita la “participación” de los sindicatos minoritarios en la negociación colectiva que lleve a cabo el sindicato mayoritario.

También refieren que señor Gerente Municipal, por otro lado, existiendo un sindicato agrupando a la mayoría absoluta de los trabajadores, los sindicatos minoritarios pueden ejercer o representar sus intereses; y como bien ha señalado el Tribunal Constitucional la participación de los Sindicatos Minoritarios en la negociación colectiva que lleve a cabo el sindicato mayoritario. El Sindicato mayoritario, por su parte, tiene el deber de recibir todas las propuestas de las minorías sindicales y concertar de la mejor forma posible todos los intereses involucrados por las partes involucradas”.



Municipalidad Provincial Loreto - Nauta  
Es copia del original  
Juver María Paiva Mori  
FEDEATA TITULAR  
551 31 MAY 2024  
Reg. N°



Sede Central MPL-N: Calle Manuel Pacaya N° 381 – Nauta  
RUC N°: 20116067847  
e-mail: mesadepartes@muninauta.gob.pe



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
LORETO - NAUTA

ALCALDIA

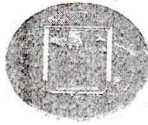
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

merito a lo expuesto, corresponde señalar que, en Casación N°12901-2014-Callao se ha resuelto que el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento establecen, que el Sindicato más representativo, es decir, aquel que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de un ámbito determinado, ejerce la representación de éstos y de todos los trabajadores de dicho ámbito (afiliado o no afiliado); en cambio, el sindicato que no cuente con dicha mayoría solo asume la representación de sus afiliados.

También refieren, que el convenio, suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (Sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores a todos los trabajadores del mismo (afiliados y no afiliados) donde señala que, en el Periodo 1994 y 1995, la Corte Suprema realizó una interpretación de los Artículos 9° y 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, referido a que; "Un sindicato minoritario representa únicamente a sus afiliados y por tanto sus efectos sólo recaen en estos, con el principio de igualdad señalado en el inciso 2) del Artículo 2° de la CPP. De esta manera, La Corte Suprema, señaló que, en base al principio de igualdad, el artículo 42° debe interpretarse de tal manera que se formula no es limitativa si o abierta para la eficacia del acuerdo colectivo, tanto así que considera con los mismos efectos al caso de los trabajadores que no formaron parte del sindicato minoritario que celebró el convenio con aquellos trabajadores que con posterioridad a la celebración del convenio se incorporaron a la organización sindical. La Corte Suprema sostuvo que, se debía extender el convenio colectivo de trabajo, no se trataba de una facultad del empleador. De tal forma que, la Corte Suprema en este proceso decidió otorgar al trabajador no sindicalizado los incrementos económicos acordados en los convenios suscritos por el sindicato minoritario.

El derecho colectivo del trabajo es un derecho complejo dado que engloba tres derechos fundamentales laborales: Derecho a la Libertad Sindical, Derecho a la Negociación Colectiva y Derecho de Huelga, el cual conforme a la Constitución y al aparato Internacional Laboral OIT, en ese sentido sostiene que, para que el convenio colectivo tenga eficacia personal general, el sindicato debe tener mayoría absoluta de afiliados, es decir, cuando el sindicato cuente con más del 50% de afiliados en el ámbito de empresas. Si el Sindicato es minoritario, el producto negocial solo afectará a los afiliados al sindicato. Sin embargo, existen casos en los cuales se podrían considerar que se extienda el convenio del sindicato minoritario; no obstante, que el sindicato no tenga representatividad, dado que no todo tipo de extensión genera inevitablemente un agravio, ofensa o daño al derecho sindical de organización sindical.

Por último el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta sustentan su Recurso de Apelación en lo expuesto en el Informe Técnico N°1555-2021-SERVIR-GPGSC, en donde indica lo siguiente: "Si un grupo de servidores de un sindicato decide desafiliarse de este para formar un nuevo sindicato, la entidad deberá evaluar, luego de la escisión, si uno de estos dos sindicatos tiene la condición de mayoritario o, en todo caso, ambos sindicatos tienen la condición de minoritarios. De configurarse este último supuesto, los servidores que se desafilieron al primer sindicato para formar una nueva organización sindical no podrán percibir los beneficios del sindicato primigenio desde el momento que se configura la desafiliación, independientemente que luego conformen un nuevo sindicato y asuman cargos en la junta directiva de este último; salvo que pese a la desafiliación y correspondiente pérdida de servidores afiliados al sindicato primigenio, este mantenga la condición de sindicato mayoritario. De darse dicha situación, el sindicato mayoritario extenderá sus beneficios a los servidores no afiliados y sindicatos minoritarios que se encuentren dentro de su ámbito, salvo



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

pacto en contrario” al ser el SITRAMUN el sindicato mayoritario si corresponde extender los beneficios al sindicato minoritario (SITRAMOM).”

Qué, para atender un recurso de apelación se debe tener presente las disposiciones legales vigentes que son:

Que, la **Constitución Política del Perú en su Artículo 194º**, establece que las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local, tienen autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, concordante con lo dispuesto en el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, ley N°27972.

**Artículo 28º de la Constitución Política del Estado.** “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. Señala sus excepciones y limitaciones.

**Artículo 94º** Reglamento del Congreso.-

El Congreso elabora y aprueba su Reglamento, que tiene fuerza de ley; elige a sus representantes en la Comisión Permanente y en las demás comisiones; establece la organización y las atribuciones de los grupos parlamentarios; gobierna su economía; sanciona su presupuesto; nombra y remueve a sus funcionarios y empleados, y les otorga los beneficios que les corresponden de acuerdo a ley.

**Decreto Supremo N° 010-2003-TR.-**

**Artículo 9.-** En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos. En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

**Artículo 46.-** Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, TIENE UNA EFICACIA LIMITADA a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia.

**Decreto Supremo N°014-2022-TR;** que modifica varios articulados del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR.

**“Artículo 28.- Alcances de la convención colectiva**

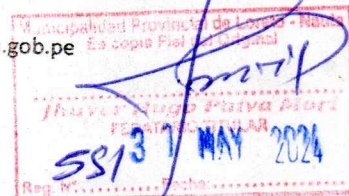
En la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que acuerden siempre que las mismas no establezcan diferencias injustificadas entre los/as trabajadores/as del ámbito o sean contrarias al ordenamiento jurídico.

**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”.**

Sede Central MPL-N: Calle Manuel Pacaya N° 381 – Nauta

RUC N°: 20116067847

e-mail: mesadepartes@muninauta.gob.pe





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
LORETO - NAUTA

ALCALDIA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de los Heroicos Batallas de Junín y Ayacucho"

Ley N°31168. Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.-

**Artículo 3.- Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales.**

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:

- c. Principio de competencia: implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.
- d. Principio de previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

**Artículo 7.- Contenido del Principio de Competencia**

7.1. De conformidad con lo previsto en el inciso a) del artículo 3 de la Ley, la negociación colectiva en el sector público se rige por el Principio de Competencia, el mismo que implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.

7.2. Por consiguiente, no son objeto de la negociación colectiva, en ninguno de los niveles señalados en el artículo 5 de la Ley, entre otras, las siguientes materias:

- a) La estructura de las entidades del Sector Público.
- b) La aprobación, modificación, implementación u otra acción referida a los planes y políticas nacionales y/o sectoriales, de competencia de las entidades del Sector Público.
- c) Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público, incluyendo el ejercicio de la potestad disciplinaria.
- d) La aplicación o interpretación de normas de orden público.
- e) La regulación, condiciones para el acceso, meritocracia, capacidad y progresión en la carrera, así como supuestos dirigidos a su exclusión o inaplicación o la incorporación de beneficios que afecten o desnaturalicen los conceptos propios de cada régimen laboral.

**Artículo 30.- Inmutabilidad de la Ley o de los presentes Lineamientos.**

El Convenio Colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley o en los presentes Lineamientos resulta nulo de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que, según el caso, corresponda a las personas que lo suscribieron.

**Texto Unico Ordenado de la Ley de Procedimientos Administrativos; Decreto Supremo N°004-2024-JUS.**

**Artículo 220.- Recurso de apelación.**

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico.

**Criterios propuesto por SIFRACIM, según JURISPRUDENCIA:**

**CASACION LABORAL N°19297-2017.**

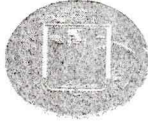
**Desnaturalización de concretos y otros PROCESO ORDINARIO-ALF:** "Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una Organización Sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores no pueda extenderse los efectos del convenio colectivo de éste sindicado a los no afiliados, salvo disposición encontrara expresa en el propio convenio colectivo o cuando se ha limitado al trabajador su ejercicio constitucional a la libertad sindical individual positiva, respecto a la facultad de afiliarse a un sindicato."

**Expediente N°03655-2011-PA/TC (Proceso de Amparo)**

"Cabe agregar que esto, bajo ninguna circunstancia puede significar tampoco la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, esto es, que se pretenda limitar en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical, pues el sistema de mayor representación lo que busca es precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual obviamente incluye, y con mayor razón, a la minorías sindicales."

**Expediente N°03661-2009-PA/TC (Proceso de Amparo)**

"a) Legislativamente se le impide negociar a los sindicatos minoritarios, conforme a lo explicado a lo explicado precedentemente, el impedimento a que se hace referencia, debe entenderse a cuando se imposibilita la "participación" de los sindicatos minoritarios en la negociación colectiva."



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

“(…) permitiendo ser escuchado o incluso, si fuera el caso, integrándose en **forma activa** en la negociación que lleve a cabo el sindicato mayoritario.”

Que, de la revisión de los actuados se tiene que, mediante Resolución de Alcaldía N°136-2023-A-MPL-N de fecha 31/07/2023; se resolvió APROBAR el Convenio Colectivo del Pliego de Reclamos para el Ejercicio Fiscal 2013 con el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta - SITRAMUN, en cuyo **ACUERDO**, “Se aprobó nivelar remunerativamente a los Trabajadores afiliados a SITRAMUN” y que posteriormente en el presente Año Presupuestal 2024, se determinó esa nivelación sea en el monto de **S/250.00 Soles**; el cual el Sindicato de Trabajadores Obreros – SITRAOM, solicitaron que, el beneficio de la nivelación remunerativa otorgada a SITRAMUN, sea de APLICACIÓN EXTENSIVA a los Afiliados de SITRAOM – Régimen Privado, por ser un Sindicato minoritario.

Que, así mismo independientemente de lo pactado con el SITRAMUN en el proceso de Negociación Colectiva en el Año 2023; la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, también entró en un proceso de Negociación Colectiva con el Sindicato de Trabajadores de Obreros de la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta - SITRAOM; es decir la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, efectuó el Proceso de Negociación Colectiva, con ambas Organizaciones Gremiales de forma separada e independientes dado que tanto el SITRAMUN y el SITRAOM, presentaron sus pliegos de negociación de manera autónoma e independiente; los mismos que fueron atendidos mediante la Resolución de Alcaldía N°097-2023-A-MPL-N y la Resolución de Alcaldía N°045-2023-A-MPL-N, los cuales desde aproximadamente ocho (8) años atrás la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, los viene tratando con ambos Sindicatos de forma separadas atendiendo a sus pliegos de reclamos en forma independientes.

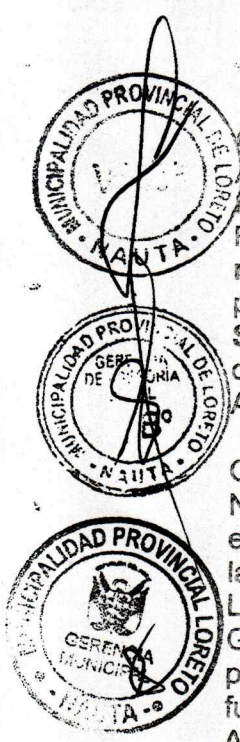
Que, el Sindicato SITRAOM, se acoge a los criterios consignados en los Informes Técnicos emitidos por SERVIR en donde en forma reiterada señala que; que los Sindicatos Mayoritarios extienden sus beneficios a los servidores no Afiliados y sindicatos minoritarios que se encuentren dentro de su ámbito, salvo pacto en contrario”.

Que, en cuanto a la “**extensión de beneficios**” de un Sindicato Mayoritario hacia un Sindicato minoritario dentro del Régimen Privado del Decreto Legislativo N°728, para que, tenga sus efectos generales sean ejecutables en la rama de la actividad privada dentro de su ámbito, se requiere que, la organización sindical u organizaciones sindicales **representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo**, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de **mayoría**, lo acordado en la negociación colectiva; **TIENE UNA EFICACIA LIMITADA** a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes; conforme lo establece el Artículo 46° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas; aprobado por Decreto Supremo N°010-2003-TR.

Que, como se podrá apreciar en los procesos de negociación colectiva donde la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta; participó con SITRAMUN y SITRAOM, en forma independiente y por separado donde nunca hubo acto administrativo que reconozca cual de los Sindicatos tiene la prerrogativa de ser MAYORITARIO; en razón a ello; SITRAOM de todos los pactos colectivos conseguidos; sus acuerdos mantienen su eficacia solo para sus afiliados, teniendo las características de ser con EFICACIA LIMITADA, conforme lo establece el D.S N°010-2003-TR.

Sede Central MPL-N: Calle Manuel Pacaya N° 381 – Nauta  
RUC N°: 20116067847  
e-mail: mesadepartes@muninauta.gob.pe

Municipalidad Provincial de Loreto Nauta  
Es copia Fiel y Original  
Jhaver Hugo Palva Mori  
FEDATARIO TITULAR  
SS1 31 MAY 2024





MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
LORETO - NAUTA

ALCALDIA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

Que, por otro lado al no existir una legitimación de la Organización Sindical como Mayoritaria no se puede hacer extensivo beneficios obtenidos por un Sindicato a Otros Sindicato dado que cuando entraron a un proceso de negociación colectiva participaron en la negociación de forma separados e independientes; obteniendo productos por separados; en razón a ello, sus acuerdos solo son de EFICACIA LIMITADA, conforme al Artículo 46° del Dispositivo mencionado.

Que, por otro lado es preciso indicar que, los Beneficios otorgados al SITRAMUN cuyos afiliados son del Régimen del D.Leg 276, no podría ser extendida a un Sindicato que, afilia a trabajadores bajo el Régimen del D.Leg N°728, dado que ello, estaría desnaturalizando los conceptos propios por cada Regimen Laboral y ello no es objeto de negociación conforme lo establece el acápite e) del numeral 7.2 del Artículo 7° del Reglamento de la Ley de Negociaciones Colectivas; Decreto Supremo N°008-2003-TR.

Que, ante lo expuesto la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta a emitido la Resolución Gerencial Municipal N°057-2024-GM-MPL-N de fecha 16 de Febrero del 2024, por el cual, declara IMPROCEDENTE lo solicitado por el Sindicato SITRAOM, sobre extensión de beneficios obtenido por el SITRAMUN mediante Pacto Colectivo;

El Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales Loreto Nauta (SITRAOM), el 12 de Abril del 2024, interpone Recurso de Apelación en contra de la Resolución Gerencial Municipal N°057-2024-GM-MPL-N que resuelve denegar su pretensión en que los Beneficios Económicos obtenidos por el Sindicato de Trabajadores Municipales -SITRAMUN, sindicato mayoritarios, obtenidos mediante Convenio Colectivo, sean extensivos a los afiliados del Sindicato de Trabajadores de Obreros Municipales - SITRAOM.

Utilizan como argumento en su impugnación; Criterios de Jurisprudencia en la Relación resueltas en Casación sobre el tema de la "extensión de beneficios a los sindicatos minoritarios", de la revisión de las Jurisprudencias presentada por el Sindicato Impugnante, se observa que, dichos criterios obtienen las siguientes características:

- Se hace extensivo los beneficios económicos a los sindicatos minoritarios cuando:
  - a).- Expediente N°03655-2011-PA/TC, otorga un criterio en cuanto a la limitación y/o negación de los sindicatos minoritarios a participar en un proceso de negociación colectiva.
  - b).- Expediente N°03561-2009-PA/TC (Proceso de Amparo), Otorga un criterio sobre el impedimentos de no negociar a los sindicatos minoritarios en forma activa en proceso de negociación.
  - c) CASACION LABORAL N°19307-2017.- Otorga un criterio en la falta de representación de un sindicato minoritario y no goza de la representación de la mayoría de trabajadoras, no puede ser extensivo los beneficios del producto de la negociación a trabajadores no afiliados salvo disposición expresa del convenio o cuando se le haya restringido a su derecho de afiliarse a un sindicato.

Como se podrá apreciar de los criterios jurisprudenciales que se ampara el sindicato impugnante, sobre el tema de la extensión de beneficios laborales, solo es aplicable a los sindicatos minoritarios que, no hayan participado en un proceso de negociación o que no hayan tenido representación y a su vez también la figura de la extensión de beneficios laborales resulta



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho”

aplicable para los trabajadores no afiliados o que, le hayan restringido o limitado sus derecho a afiliarse a un Sindicato Gremial.

Sin embargo dichos criterios no se asimilan al presente caso dado que, como está sustentado en la Resolución materia de apelación tanto el Sindicato SITRAMUN y el Sindicato SITRAOM, participaron en las negociaciones colectivas desde hace más de diez (10) años, con sus propias representaciones gremiales en forma independiente, con pretensiones distintas, acorde con el Régimen Laboral que, les corresponde; por tanto la figura de Sindicato Minoritario no se da en el presente caso porque ambos participaron y consiguieron productos de la negociación colectiva de distinta manera:

Por otro lado es preciso indicar que, las características y los criterio jurisprudenciales que se adjunta al presente caso es que; no son aplicables; ya que, la figura de la “extensión de Beneficios Laborales” en los procesos de negociación ambos Sindicatos; que tiene la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, participan con sus propios representantes gremiales consiguen productos distintos en forma independiente, por lo que, no se configura en este extremos los criterios en el cual se ampara SITRAOM, dado que, en realidad en este Gobierno Local Municipalidad Provincial de Loreto Nauta; no existe sindicato minoritario, tampoco existe sindicato que, se le haya negado su derecho a participar en el proceso de negociación colectivo o que producto de la limitación a la negociación o su no participación hayan propuesto que sean representados por el sindicato mayoritario.

Que, en el fondo del asunto es que, el Sindicato SITRAOM de Régimen Privado, pretende que, los beneficios adquiridos por el Sindicato SITRAMUN, Régimen Público y Privado en un Convenio Colectivo, sea extensivo a los afiliados de SITRAOM, al cual la Autoridad Administrativa, no tiene la Autoridad en forma unilateral de extender los alcances de un convenio colectivo a trabajadores no comprendidos en su ámbito de aplicación; es decir que la Autoridad Administrativa no puede aplicar la extensión de los beneficios obtenidos por un Sindicato para otorgar a otro sindicato, dado que su ámbito de aplicación sólo abarca al contenido de sus cláusulas del pacto colectivo realizado por cada sindicato que independiente negociaron solo para sus afiliados; ello en conformidad a lo establecido en el Segundo Párrafo del Artículo 28° del Decreto Supremo N°014-2022-TR; que modifica varios articulados del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N°011-92-TR.

En cuanto a la aplicación de la “extensión de beneficios laborales” de una negociación colectiva, solo lo dispone las autoridades que tienen la competencia de hacer interpretaciones extensivas de la Ley, y ello le corresponde al Fuero Judicial y al Organo del Tribunal Constitucional; mas no a la Autoridad administrative dado que su competencia la propia ley, imperativamente dispone no aplicar la extensión de beneficios laborales, porque de esta manera lo expresa el Decreto Supremo N°014-2022-TR.

Que, visto el Informe Legal N°369-2024-GAL-MPL-N y en aplicación al Artículo 20° en su numeral 6) de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, establece como atribución del Alcalde el de dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las Leyes y Ordenanzas, del mismo modo el Artículo 43° del mencionado cuerpo normativo menciona que las resoluciones de alcaldía aprueban y resuelven los asuntos de carácter administrativos; y estando a la visación de la Gerencia Municipal y Gerencia de Asesoría Legal.

Sede Central MPL-N: Calle Manuel Pacaya N° 381 – Nauta

RUC N°: 20116067847

e-mail: mesadepartes@muninauta.gob.pe

Municipalidad Provincial de Loreto - Nauta  
Es copia Fiel Original  
Jhoyer Hugo Paiva Mori  
FEDATARIO TITULAR  
Reg. N° 31 MAY 2024

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE LORETO - NAUTA  
LEY  
27434



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL  
LORETO - NAUTA

ALCALDIA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

SE RESUELVE:



**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR INFUNDADO**, el Recurso de Apelación interpuesto por el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales – Loreto Nauta (SITRAOM - LN) en contra de la Resolución Gerencial Municipal N°057-2024-GM-MPL-N de fecha 16 de febrero del 2024.

**ARTÍCULO SEGUNDO: DAR POR AGOTADO LA VIA ADMINISTRATIVA**, en conformidad a lo establecido en el Literal a) del Numeral 228.2 del Artículo 228° del Texto Unico Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General; Decreto Supremo N°004-2019-JUS.

**ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR** a la Secretaría General de la Municipalidad Provincial de Loreto Nauta, para su cumplimiento y notificación de la presente resolución a los interesados e instancias que correspondan.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL LORETO-NAUTA

JOSE DANIEL SACCHA MAYANCHI  
ALCALDE