



MUNICIPALIDAD DE  
**VENTANILLA**

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA N°069-2025-MDV-GAF**

Ventanilla, 02 de junio de 2025

**VISTO:**

El Informe N°0739-2025/MDV-GAF-SGRH de fecha 09 de mayo de 2025, emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos e Informe N°226-2025/MDV-GAJ de fecha 14 de mayo de 2025, emitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú establece en su artículo 194° que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía administrativa que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativo y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico, conforme lo desarrolla el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972 Orgánica de Municipalidades;

Que, mediante D.S. N°13370-2025, de fecha 20 de marzo de 2025, la señora ROXANA BETSABETH CHILET HUERTAS, solicita el cumplimiento del Convenio Colectivo correspondiente a la Negociación Colectiva del año 2018 entre esta Entidad y el Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de Ventanilla.

Que, mediante Carta N°794-2025/MDV-GAF-SGRH de fecha 16 de abril de 2025, y notificado el 02 de mayo de 2025, señala que de la revisión de las boletas de pagos de haberes de la administrada ROXANA BETSABETH CHILET HUERTAS, la misma no se encontraba afiliada; por lo que, al no cumplir con los presupuestos establecidos en el laudo arbitral no resulta factible otorgar el beneficio solicitado.

Que, mediante D.S. N°20588-2025, de fecha 07 de mayo de 2025, la señora ROXANA BETSABETH CHILET HUERTAS, interpone recurso de apelación contra la Carta N°794-2025/MDV-GAF-SGRH de fecha 16 de abril de 2025.

Que, con Informe N°226-2025/MDV-GAJ de fecha 14 de mayo de 2025, la Gerencia de Asesoría Jurídica opina que debe declararse infundado el recurso administrativo de apelación, estableciendo así agotada la vía administrativa de conformidad con el artículo 228° del TUO de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General; asimismo se deberá ratificar la Carta N°0794-2025/MDV-GAF-SGRH, emitida por la Subgerencia de Recursos Humanos, en el marco de la delegación de facultades de la Resolución de Alcaldía N°339-2023/MDV-ALC.

Que, ahora bien, analizando el acto materia de impugnación, tenemos:

Que, respecto a este punto el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución Política del Perú señala que: "[...] La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado [...]"

Esto también ha sido señalado por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 33 de la Sentencia del Expediente N°008-2005-PI/TC.

Que, de igual forma, el artículo 42° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, en adelante LRCT, señala en forma expresa que: "La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que





## MUNICIPALIDAD DE VENTANILLA

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, debe tenerse presente que tanto la Constitución Política del Perú como el TUO de la LRCT, señalan que uno de los temas que se regula en el convenio colectivo es el ámbito de aplicación del mismo, es decir, a qué grupo de personas les será aplicable los derechos y obligaciones que se acuerden, y ello de conformidad con la autonomía colectiva y la libertad contractual que tienen este tipo de acuerdos; por tal motivo, podemos concluir que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, ya que el empleador y los trabajadores pueden establecer válidamente el alcance, las limitaciones o exclusiones del convenio colectivo; siendo esto, como hemos señalado, la manifestación de la autonomía colectiva que tienen las organizaciones sindicales para establecer acuerdos que protejan sus intereses.

Que, en relación a esto, la Casación Laboral N° 117-2017-LIMA, ha señalado: “*Décimo Primero.- Aunado a ello, nótese que el primer párrafo del artículo 28° del Decreto Supremo N° 011-92-TR, establece que : “La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley”; enunciado normativo que debe ser concordado con el segundo párrafo del artículo 29° del mismo dispositivo legal, que prevé que: “Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo”. Así, las cláusulas delimitadoras son entendidas como aquellos acuerdos que delimitan el ámbito de aplicación funcional, territorial, temporal y personal del convenio colectivo”.*

Nuestro ordenamiento laboral no establece la afiliación a la organización sindical como elemento determinante para acceder a la aplicación de los convenios colectivos; sin embargo, ello no implica que todo trabajador no afiliado a un sindicato, sea beneficiado por se por el convenio colectivo, ya que ello desalentaría la afiliación al mismo, y tal como hemos indicado, el Estado no solo promueve la negociación colectiva, sino también la sindicación.

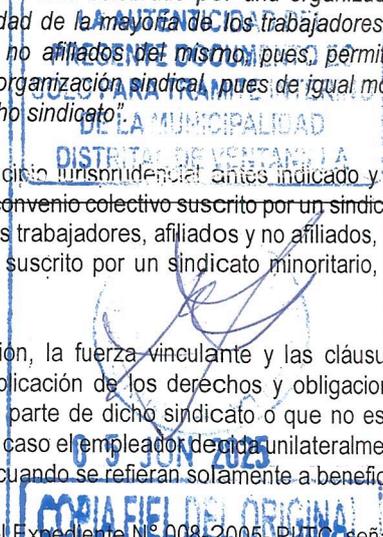
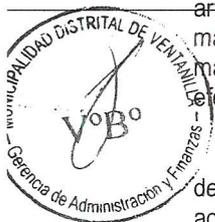
Que, en el mismo sentido, la Casación Laboral N° 117-2017-LIMA, se señala: *Décimo Cuarto: [...] “mayor representatividad sindical” establecida en la legislación no significa la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva, no limita en forma 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 representatividad 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”*

Adicionalmente, debemos tener presente el principio jurisprudencial de cumplimiento obligatorio contenido en la Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete, el mismo que señala: “*Lo discernido anteladamente permite concluir que cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la mayoría de los trabajadores; no puede extenderse los efectos del convenio colectivo de este sindicato a los no afiliados del mismo, pues permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a una organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato.*

En ese orden de ideas, y de conformidad con lo señalado en el principio jurisprudencial antes indicado y los artículos 9° y 42° del TUO LRCT, podemos indicar que cuando estamos ante un convenio colectivo suscrito por un sindicato mayoritario los efectos del mismo (ámbito de aplicación) corresponden a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, por mandato expreso de la ley, pero cuando estamos ante un convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, los efectos del mismo (ámbito de aplicación) solamente alcanzarán a sus afiliados.

Asimismo, en aplicación de la autonomía colectiva, la autorregulación, la fuerza vinculante y las cláusulas delimitadoras de los convenios colectivos, se podrá extender el ámbito de aplicación de los derechos y obligaciones acordados en el convenio colectivo suscrito, a los trabajadores que no formen parte de dicho sindicato o que no estén sindicalizados, siempre que las partes lo hayan acordado en forma expresa, o en caso el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PUNO, señala: “[...] el producto negociado emana de una autonomía sindical relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores, como lo ha señalado [...]”





## MUNICIPALIDAD DE VENTANILLA

Solo en aplicación de esa autonomía sindical, las partes pueden regular el ámbito de aplicación del convenio colectivo en los sindicatos.

Que, la Corte Suprema de Justicia del Perú mediante el ACUERDO del VIII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL, ha reconocido a nivel jurisprudencial en nuestro país que: No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.

Que, el Art°42 del TUO de la LRCT, establece 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.

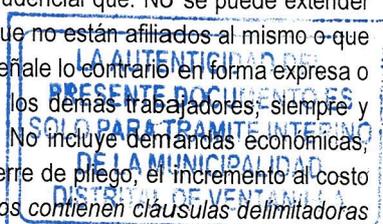
Que, el Art°70 del TUO de la LRCT, señala que "los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo sobre negociación colectiva tiene la misma naturaleza y surte idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa". Por lo tanto no puede dejar de cumplirse con lo resuelto en un laudo arbitral, toda vez que tiene carácter imperativo para las partes de conformidad con el Art°66 del TUO de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo, cumplimiento que debe darse de acuerdo a las condiciones y alcance pactado; y como se ha indicado, habiéndose realizado una revisión de cada uno de ellos beneficiarios de ellos acuerdos pactados por el mencionado Laudo Arbitral, se desprende que el administrado no se encontraba afiliado al SINDICATO DE TRABAJADORES DE OBREROS MUNICIPALES DE VENTANILLA – SITRAOM -V, dentro del periodo de aplicación del Laudo arbitral 2018, por lo que, no correspondía abonarle el incremento pactado por concepto de costo de vida, al no ser beneficiario de dicho Laudo.

Que, asimismo, la Corte Suprema de Justicia del Perú en el ACUERDO del VIII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL, ha reconocido a nivel jurisprudencial que: No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran *solamente a beneficios laborales* más favorables al trabajador. No incluye demandas económicas, demandas laborales, y condiciones de trabajo, demandas sociales, demandas de cierre de pliego, el incremento al costo de vida e incremento por concepto de movilidad y refrigerio. "Los convenios colectivos contienen cláusulas delimitadoras destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo".

Que de la verificación de laudo arbitral – NEGOCIACIÓN COLECTIVA, expresamente no señala que los beneficios adoptados también alcanzan a aquellos trabajadores no afiliados o aquellos que se incorporen con posterioridad o de aquellos que estén afiliados con anterioridad al 01.01.2018, 2015, 2016 y 2017, conforme se detalla a continuación:

### V) DEMANDAS DE CONDICIONES GENERALES

Tercero.- Los beneficios que se adopten en la presente Negociación Colectiva se aplican a todos los trabajadores afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE VENTANILLA – SITRAOM -V, con relación al servicio civil activa al 1 de enero del 2018 y a la fecha de expedición del presente laudo y a aquellos trabajadores en los supuestos que contempla el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, de aplicación supletoria en la presente Negociación Colectiva.





**MUNICIPALIDAD DE  
VENTANILLA**

Siendo así queda claro conforme a los conceptos jurisprudenciales emitidos por la Corte Suprema de Justicia del Perú en el ACUERDO del VIII PLENO JURISDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL, no se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo, ello en concordancia con el ámbito concertado entre las partes debidamente regulado y delimitado en el Laudo Arbitral contenido en expediente N°597-2018/GRC-GRDS-DRTPEC-DPSC-FDMCRG; en tal sentido el Recurso de Apelación interpuesto por el administrado, no obedece a ninguna de las causales establecidas por ley (*la impugnación no se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas, menos aún se trata de cuestiones de puro derecho*), en consecuencia, corresponde declarar improcedente el mismo debiendo darse por agotada la vía administrativa.

Por lo expuesto, y de conformidad con lo previsto, en el literal c) del artículo 4° de la Resolución de Alcaldía N°339-2023/MDV-ALC de fecha 29 de setiembre de 2023, delegan facultades resolutorias del Titular de la Entidad sobre el Gerente de Administración y Finanzas y entre otras las siguiente: "(...) Autorizar y resolver las acciones de personal respecto al cese de trabajadores, rotaciones así como aquellas que sean necesarias para una adecuada conducción y dirección del personal comprendido bajo el régimen del Decreto Legislativo N°276, 728 y 1057, en lo que le corresponde (...)".

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – DECLARAR INFUNDADO** el Recurso de Apelación interpuesto por la **SRA. ROXANA BETSABETH CHILET HUERTAS**, contra la Carta N°0794-2025/MDV-GAF-SGRH de fecha 16 de abril de 2025, conforme a lo expuesto en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- RATIFICAR** en todos sus extremos la decisión contenida en la Carta N°0794-2025/MDV-GAF-SGRH de fecha 16 de abril de 2025, por encontrarse debidamente fundamentada conforme a lo establecido en el marco normativo aplicable.

**ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR** la presente Resolución a la Subgerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Asesoría Jurídica, y otras áreas orgánicas para el cumplimiento de las acciones correspondientes del presente acto resolutivo.

**ARTÍCULO CUARTO. - NOTIFICAR** la presente Resolución a la Sra. **ROXANA BETSABETH CHILET HUERTAS**, con domicilio Mz. C Lot. 24 Villamoto Ventanilla - Callao.

**ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR** a la Gerencia de Tecnología de la Información y Telecomunicación, la publicación de la presente resolución



**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE Y CUMPLASE**



Dr. MIRKO LUIS SEGURA DELGADO  
GERENTE