



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAITA

Gobierno Provincial 2023 - 2026

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## RESOLUCIÓN DE SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS N° 087-2024-MPP/GAF/SGRH

Paita, 20 de agosto de 2024

**VISTOS:** El Expediente N° 202406330 de fecha 7 de mayo de 2024 presentado por el señor Víctor Hugo Cruz Pulache, sobre reconocimiento de todos los derechos y beneficios que se deriven de pactos colectivos;

### CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son órganos de Gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines y gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, conforme a lo previsto en la Constitución Política del Estado y los artículos pertinentes a la Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades.

El artículo 2° inciso 20) de la Constitución Política del Perú establece que toda persona tiene derecho "A formular peticiones, individual o colectivamente, por escrito ante la autoridad competente, la que está obligada a dar al interesado una respuesta también por escrito dentro del plazo legal, bajo responsabilidad". Es decir, se trata de una facultad constitucional que ejerce individual o colectivamente y no se encuentra vinculada con la existencia en sí de un derecho subjetivo o de un interés legítimo que necesariamente origina la petición.

Que, mediante Expediente N° 202406330 de fecha 7 de mayo de 2024, el señor Víctor Hugo Cruz Pulache se dirige al Alcalde de la Municipalidad Provincial de Paita, solicitando se reconozca y cancele todos los derechos y beneficios que se deriven de pactos colectivos o negociación colectiva, desde el momento de reposición judicial por sentencia firme bajo el régimen laboral público – D.L. N° 276.

Al respecto, el Responsable del Sistema de Escalafón de la Subgerencia de Recursos Humanos, mediante Informe N° 178-2024-MPP/SGRH/RSE de fecha 19 de junio de 2024 informa que el señor Víctor Hugo Cruz Pulache desde el 30 de octubre de 2020 presta servicios en la Municipalidad Provincial de Paita, según Carta N° 327-2020-MPP/GAF/SGRH que otorga cumplimiento a la Resolución N° Uno (Auto de Medida Cautelar) de fecha 8 de setiembre del 2020 emitida por el Juzgado Civil Transitorio de Paita, contenida en el Expediente N° 00025-2019-0-2005-JR-LA-01; asignándole el cargo de Ingeniero II de la Subgerencia de Planeamiento Urbano, Catastro y Asentamientos Humanos, siendo considerado en la planilla de Reincorporados bajo la Modalidad de Locación de Servicios. Con Memorando N° 030-2024-MPP/GAF/SGRH de fecha 17 de enero del 2024, en atención al informe N° 0057-2024-PPM/MPP de fecha 16 de enero del 2024 emitida por el Procurador Público Municipal, por el cual solicita se otorgue cumplimiento a la Resolución N° Doce (12) de fecha 05 de enero del 2024 emitida por el Juzgado Civil de Paita, contenido en el Expediente N° 00025-2019-0-2005-JR-LA-01, se comunica a Planillas que a partir del mes de enero deberá incluir al señor Víctor Hugo Cruz Pulache, en la planilla de trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276-Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, con la misma remuneración que venía percibiendo, correspondiéndole todos los beneficios laborales normados por el Decreto Legislativo N° 276, en aplicación del artículo 1° de la ley N° 24041. Finalmente con Resolución de Gerencia Municipal N° 28-





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAÍTA

## Gobierno Provincial 2023 - 2026

2024-MPP/GM de fecha 19 de febrero del 2024 se resuelve en su artículo primero: "Dar cumplimiento al mandato judicial contenida en la sentencia de vista recaída en la Resolución N° Nueve (09) de fecha 17 de enero del 2022, derivada del expediente judicial N° 00025-2019-0-2005-JR-LA-01, que resuelve: "Declarar improcedente el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Municipal de la Municipalidad Provincial de Paíta, mediante escrito de 05 de agosto del 2022 de fojas 453, contra la sentencia de vista recaída en la Resolución N° Nueve (09) de fecha 17 de enero del 2022 de fojas 400, (...)". Por consiguiente, desde el 30 de octubre del 2020 hasta el 31 de diciembre del 2023 el señor Víctor Hugo Cruz Pulache mantiene vínculo laboral con la Municipalidad Provincial de Paíta, reincorporado por medida cautelar en la planilla de Reincorporados bajo la Modalidad de Locación de Servicios; y desde el 01 de enero del 2024 hasta la actualidad se encuentra inmerso en la planilla de trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276.

Mediante Informe N° 085-2024-MPP/SRH/ILAG de fecha 15 de agosto de 2024, emitido por la Abogada de la Subgerencia de Recursos Humanos recomienda, salvo mejor parecer, se declare improcedente la solicitud presentada por el señor Víctor Hugo Cruz Pulache, sobre reconocimiento y cancelación de todos los derechos y beneficios que se deriven de pactos colectivos o negociación colectiva, desde el momento de reposición judicial, en virtud de las prohibiciones de incremento establecido en el artículo 6° de la Ley N° 31953 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024 y en cumplimiento estricto del mandato judicial que dispuso su reincorporación laboral según Casación N° 2698-2023-PIURA de fecha 16 de agosto de 2023 emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República que dispuso su reincorporación laboral sin reconocer beneficios económicos de negociaciones colectivas por el periodo reclamado que laboró en esta entidad municipal.

### **Solicitud se reconozca beneficios y derechos ganados por pactos colectivos desde la reposición judicial bajo el régimen laboral público – D.L N° 276.**

La Constitución vigente establece en su artículo 24 que **"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores"**. En primer término, la disposición constitucional tiene naturaleza imperativa y de obligatorio cumplimiento para el legislador, en cuanto debe expedir las normas correspondientes que garanticen a todo trabajador, gozar de este derecho que por su naturaleza alimentaria es de capital importancia, es decir, percibir una remuneración equitativa y suficiente que le permita un estándar de vida suficiente conforme al principio dignidad de la persona.

De acuerdo al Informe N° 591-2024-MPP/SGRH/PLAS de fecha 17 de julio de 2024, emitido por el Responsable de Planillas de la Subgerencia de Recursos Humanos, se observa que el señor Víctor Hugo Cruz Pulache desde su inclusión en la planilla de pago del personal inmerso en el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (01/01/2024), percibe como remuneración mensual el monto de S/.4,000.00 soles (Cuatro mil con 00/100 soles). Dicho monto se incrementó a la suma de S/.4,050.00 soles (Cuatro mil cincuenta con 00/100 soles), por aplicación de los beneficios económicos reconocidos en el Convenio Colectivo a nivel Centralizado 2023-2024.





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAÍTA

## Gobierno Provincial 2023 - 2026

Debe observarse que a través de la Casación N° 2698-2023-PIURA de fecha 16 de agosto de 2023, emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, se declaró **improcedente** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público de la Municipalidad Provincial de Paíta contra la sentencia d vista de fecha 17 de enero de 2022, en los seguidos por Víctor Hugo Cruz Pulache contra la Municipalidad Provincial de Paíta.

Al respecto, debe tenerse presente el carácter vinculante de las decisiones judiciales conforme al artículo 4° del Decreto Supremo N° 017-93- JUS - Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual señala que *toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales o de índole administrativa, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo la responsabilidad civil, penal o administrativa que la ley señala.*

Atendiendo a ello, la reincorporación ordenada judicialmente debe efectuarse en el nivel y/o categoría remunerativa que disponga el juez, salvo que este no lo especifique expresamente, en cuyo caso se debe realizar en el mismo nivel y/o categoría que tenía el servidor antes del cese. Por consiguiente, el mandato judicial que ordena la reincorporación del servidor tiene por objeto retrotraer las condiciones laborales que este gozaba antes del cese irregular, respetando el nivel remunerativo alcanzado, sin poder reducir ni aumentar dicho nivel remunerativo; es decir, la orden judicial tiene por objeto la restitución de los derechos afectados.

Por ello, en los casos en los que se cuente con una sentencie firme y consentida donde se ordene la reposición de servidores de la administración pública a la entidad donde laboraban, esta se encuentra obligada a ejecutar la reincorporación del servidor de acuerdo a las condiciones establecidas por el juez en su sentencia judicial, evitando cualquier retraso en su ejecución y sin hacer calificación alguna que pudiese restringir sus efectos, incurriendo en responsabilidad en caso de infringir dichas reglas.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil, en su Informe Técnico N° 910-2018-SERVIR/GPGSC, respecto al Nivel remunerativo de servidores reincorporados por mandato judicial, en su conclusión 3.2. señala que **"El nivel remunerativo de un servidor reincorporado por mandato judicial será aquel que disponga el órgano jurisdiccional, salvo que este no lo especifique expresamente, en cuyo caso debe observarse el nivel remunerativo que tenía el servidor antes del cese."**; dicho esto, a través del Informe N° 591-2024-MPP/SGRH/PLLAS de fecha 17 de julio de 2024, emitido por el Responsable de Planillas de la Subgerencia de Recursos Humanos, se determina que al a la fecha de culminación de servicios reconocida en la Casación N° 2698-2023-PIURA de fecha 16 de agosto de 2023, emitida por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República), el señor Víctor Hugo Cruz Pulache percibió como remuneración la suma de S/.4,000.00 soles (Cuatro mil con 00/100 soles), la cual se le estableció como remuneración mensual desde su reincorporación laboral en la modalidad de locación de servicios (desde el 30 de octubre del 2020 hasta el 31 de diciembre del 2023) y su posterior inclusión en la planilla de trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, esto es desde el 1 de enero de 2024.

Por otro lado, debemos indicar que todas las entidades de la administración pública deben observar, respecto de sus acciones sobre gasto en ingresos de personal, la normativa presupuestaria. Así tenemos que, desde el año 2006, las Leyes de Presupuesto del Sector Público han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno en virtud de la cual se estaría eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento), por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAÍTA

Gobierno Provincial 2023 - 2026

por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo.

De igual modo, la Ley N° 31953 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024, prevé lo siguiente:

*“Artículo 6.- Ingresos del personal*

*Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza 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.”*

Si bien las municipalidades gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, ésta se ejerce de conformidad con los límites que imponen las diversas normas que componen el ordenamiento jurídico vigente, entre las que se encuentran las normas presupuestales.

Conforme se mencionó anteriormente, existe una prohibición expresa en materia de incremento de remuneraciones, no es factible que las entidades públicas dispongan de ello. Asimismo, se debe tener en cuenta que toda entidad pública está prohibida de incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente, dado que todo acto administrativo, acto de administración o las resoluciones administrativas que autoricen gastos no son eficaces si no cuentan con el crédito presupuestario correspondiente en el presupuesto institucional o condicionan la misma a la asignación de mayores créditos presupuestarios.

Por otro lado, es necesario resaltar que la independencia en el ejercicio jurisdiccional es uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional previsto en el numeral 2) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, al establecer que ***“Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgado, ni cortar procedimientos en trámite; ni modificar sentencias ni retardar su ejecución.”*** De igual forma el artículo 4° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, está referido al carácter vinculante de las decisiones judiciales y a los principios de la administración de justicia; de este carácter vinculante de las decisiones judiciales, se deriva como consecuencia que ***la entidad vinculada por una resolución judicial debe efectuar todas las gestiones necesarias para su estricto cumplimiento, evitando cualquier retraso en su ejecución y sin calificación alguna que pueda restringir sus efectos, bajo responsabilidad en caso de infringir dichas reglas.***



☎ (073) 211-043 F: (073)211-187

📍 Plaza de Armas S/N - Paíta - Perú

📘 Municipalidad Provincial de Paíta - Gestión 2023 - 2026

🌐 [www.munipaita.gob.pe](http://www.munipaita.gob.pe)



**Paíta**  
Gestión 2023 - 2026

*“Cambio y esperanza”*



# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAÍTA

## Gobierno Provincial 2023 - 2026

Por lo tanto, toda entidad tiene la obligación de acatar lo dispuesto u ordenado por el Poder Judicial, no estando permitido modificar ningún extremo de lo señalado en el mandato judicial; es decir que en el presente caso no se puede conceder el incremento de su remuneración en aplicación de los convenios colectivos del año 2020 a la actualidad, en cumplimiento estricto del mandato judicial que dispuso su reincorporación laboral sin reconocer beneficios económicos de negociaciones colectivas, aunado a las prohibiciones de incremento establecido en el artículo 6° de la Ley N° 31638 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024.

En definitiva, en el presente caso no existe mandato judicial que contenga la declaración del reconocimiento de beneficios colectivos por el periodo laboral reconocido para su reincorporación laboral. Esto implica que la pretensión de reconocimiento del beneficio se efectúa de manera directa y no como exigencia derivada de una decisión judicial.

Analizando si estamos frente a un convenio colectivo pactado por un sindicato mayoritario, de lo contrario los efectos solo tienen alcances para la representación del sindicato minoritario y sus afiliados. Las disposiciones constitucionales y legales en materia presupuestaria establecen restricciones para el reconocimiento de obligaciones con cargo a los fondos públicos, negando la posibilidad de crear conceptos remunerativos en caso de ingreso de personal o de incrementarlos en los supuestos de personal con relación laboral vigente; **la restricción está prevista en las leyes anuales de presupuesto.**

Respecto al alcance de los pactos colectivos y las cláusulas delimitadoras, mediante Casación Laboral N° 19367-2015 JUNÍN, en el décimo considerando ha establecido que *"De lo anteriormente se colige que los aumentos derivados de los convenios colectivos de los años dos mil cinco y dos mil seis, en base a las cláusulas delimitadoras de los mismos, solo les corresponden a los trabajadores con pactos colectivos o sindicalizados, no alcanzándole estos al demandante por no estar sindicalizado"*. En esta oportunidad, al Corte Suprema ratifica que la condición habilitante para percibir un beneficio convencional es tener la condición de afiliado a una organización sindical, o no siéndolo exista un sindicato mayoritario y no exista cláusula delimitadora.

Asimismo, al Corte Suprema mediante a Casación N° 12901-2014-CALLAO en su vigésimo segundo considerando que contiene principios jurisprudenciales relativos a la debida interpretación judicial respecto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, ha establecido *"Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitado, 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 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"*.

Entonces, debe valorarse que la eficacia de un convenio colectivo no es inmediata, por razones varias. En principio, 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 tal sentido, la fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado obliga:

- ✓ A las personas celebrantes de la convención colectiva.
- ✓ A las personas representantes en la suscripción de la convención colectiva.
- ✓ A las personas que se incorporen con posterioridad a la celebración de la convención colectiva.





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAÍTA

Gobierno Provincial 2023 - 2026

Esta noción (ámbito vinculante en el ámbito de lo concertado), ha sido recogida de la Constitución española de 1978, y se la concibe como referente del carácter normativo del acuerdo laboral. Tal como refiere Javier Neves Mujica, (Introducción al derecho laboral. Lima; PUCP, 2003), esto implica la aplicación automática de los convenios colectivos a las relaciones individuales comprendidas en la unidad negocial correspondiente, sin que exista la necesidad de su posterior recepción en los contratos individuales, así como su relativa imperatividad frente a la autonomía individual, al que sólo puede disponer su mejora, pero no su disminución.

Ahora bien, la negociación colectiva es un derecho de configuración legal debido a que su desarrollo ha sido reservado al legislador. En ese sentido, deben observarse las disposiciones que han regulado la negociación colectiva en el sector público. Para tal efecto, se considera que el convenio colectivo a la fecha de su celebración requiera de un informe previo de la Subgerencia de Presupuesto, así se garantice el cumplimiento de las demandas, de manera que este constituya un requisito de validez del pacto.

El numeral 2 del artículo 34 del Decreto Legislativo N° 1440 que regula el Sistema Nacional de Presupuesto, prescribe "34.2 Las disposiciones legales y reglamentarias, los actos administrativos y de administración, los contratos y/o convenios así como cualquier actuación de las Entidades, que generen gastos deben supeditarse, de forma estricta, a los créditos presupuestarios autorizados, quedando prohibido que dichos actos condicionen su aplicación a créditos presupuestarios mayores o adicionales a los establecidos en los Presupuestos, bajo sanción de nulidad de la autoridad competente, y sujetos a responsabilidad civil, penal y administrativa del Titular de la Entidad y de la persona que autoriza el acto. Dichos actos administrativos o de administración no son eficaces". En este caso, no se cuestiona la validez de una convención, sino precisamos que toda convención formalizada antes de la fecha de su afiliación es ineficaz respecto al afiliado con posterioridad a su celebración; el reconocimiento de sus derechos, solo se produce desde la primera negociación colectiva en que la organización ejerce representación sobre este al haber sido acreditado como trabajador representado.

El Tribunal Constitucional en el fundamento 161) de la sentencia de pleno emitida en los Expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-P1/TC, del caso de la demanda de inconstitucionalidad de la Ley del Servicio Civil, resaltó la importancia de las disposiciones presupuestarias en las relaciones colectivas de trabajo públicas, resaltando la relevancia del Principio de Equilibrio Presupuestal. Así, ha establecido que "161. Sobre el principio de equilibrio presupuestario, el artículo 77 de la Constitución establece que "el presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización". Asu vez, el artículo 78 de la Constitución dispone que "el proyecto presupuestal debe estar efectivamente equilibrado". **En vista que el elemento presupuestario cumple la función constitucional específica de consignar o incluir ingresos y gastos debidamente balanceados o equilibrados para la ejecución de un ejercicio presupuestal determinado, las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos estatales**". De lo expuesto queda establecido que cualquier manifestación de reconocimiento de derechos de carácter convencional con contenido patrimonial, deberá efectuarse teniendo en cuenta el límite constitucional del presupuesto equitativo y equilibrado; de este modo para establecer un rango de validez de cualquier reconocimiento de derecho deberá observarse, al margen de la naturaleza vinculante del convenio colectivo, que sea producto de un procedimiento legal y que se haya celebrado observando las disposiciones legales y presupuestarias vigentes, pues de lo contrario estaremos frente a actos manifiestamente nulos cuyo contenido no nos vincula en absoluto.

En igual sentido, el Informe Técnico N° 001108-2021-SERVIR-GPGSC (relativo a la aplicación y alcances de la Ley N° 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal) elevado a la condición de informe





# MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAÍTA

## Gobierno Provincial 2023 - 2026

vinculante en virtud de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000008- 2021-SERVIR-PE (que formaliza el acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR). En este informe, el órgano rector refuerza nuestra tesis al precisar en los fundamentos 2.25) y 2.26) lo siguiente:

2.25. De otro lado, es de observar que el artículo 17 de la Ley N° 31188 describe las características del convenio colectivo, precisando en su numeral 17.2 que el mismo **"Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley"**.

2.26. Al respecto, cabe indicar que, si bien la norma establece que el convenio rige desde el día en que las partes lo determinen, debe entenderse que esta se refiere a que las partes tienen la libertad de establecer el inicio de la vigencia del convenio colectivo desde su suscripción o prorrogar dicho inicio a una fecha posterior. Esto es así puesto que los convenios rigen únicamente a partir de su suscripción y los acuerdos contenidos en estos solo pueden tener eficacia hacia adelante en el tiempo. **Asimismo, debe precisarse que, en el caso de cláusulas con contenido económico (incidencia presupuestaria) del convenio colectivo y/o laudo arbitral, estas se implementan al año siguiente a su suscripción, conforme a lo indicado en el numeral 17.2 del artículo 17 de la Ley N° 31188.**

De una interpretación de la disposición de la Ley N° 31188 y el artículo 34 del Decreto legislativo N° 1440, se concluye que, en caso de una cláusula convencional con incidencia económica, como la que se reclama, esta es eficaz, en tanto y en cuanto se garantice su atención conforme a las normas del Sistema Nacional de Presupuesto, por ello la entidad debe reconocer el beneficio reclamado desde el primer convenio posterior a su afiliación suscrito por la organización sindical que lo representa, teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 17.2 de la Ley N° 31188 y el informe vinculante citado.

Por las consideraciones expuestas y en uso de las facultades conferidas mediante Resolución de Alcaldía N° 058-2023-MPP/A de fecha 11 de enero del 2023, que delega facultades resolutorias a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Paíta, sobre solicitudes que versan sobre derechos y beneficios de cualquier naturaleza de los servidores de los distintos regímenes laborales y con Proveído S/N de fecha 16 de agosto de 2024 que autoriza la emisión del acto resolutorio;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR** improcedente la solicitud presentada por el señor Víctor Hugo Cruz Pulache, sobre reconocimiento y cancelación de todos los derechos y beneficios que se deriven de pactos colectivos o negociación colectiva, desde el momento de reposición judicial; de acuerdo con los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: HÁGASE** de conocimiento lo dispuesto en la presente resolución al señor Víctor Hugo Cruz Pulache y demás áreas correspondientes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE PAÍTA  
2024  
Coony Katina Imaz Voviera  
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS