



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y
CIENCIA POLÍTICA**

Trabajo de Suficiencia Profesional

Riesgo no previsto en la capacidad presupuestaria de la Entidad Municipal
frente al acuerdo del Convenio Colectivo (2022-2023)

**Para optar el Título Profesional de
Abogado**

Presentado por:

Autor: Ruiz Bellido, Paulo Cesar


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7013-5740>

Asesora: Mg. Meza Torres, Yelena

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5293-9894>

Lima – Perú

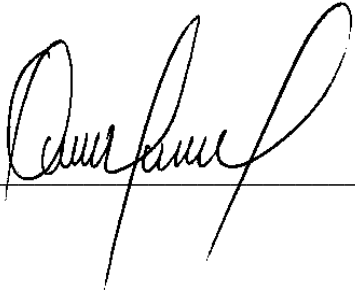
2024

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSION: 01 REVISIÓN: 01

Yo, **Ruiz Bellido Paulo Cesar** egresado(a) de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, declaro que el trabajo académico “Riesgo no previsto en la capacidad presupuestaria de la Entidad Municipal frente al acuerdo del Convenio Colectivo (2022-2023)” Asesorado por el docente: Mag. Yelena Meza Torres DNI: 44363804 ORCID: 0000-0001-5293-9894 tiene un índice de similitud de catorce (20%) en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el Turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



Ruiz Bellido Paulo Cesar

DNI: 43911584



YEÑENA MEZA TORRES

DNI: 44363804

Lima, 15 de diciembre del 2023

ÍNDICE

Resumen -----	6
Abstract -----	7
Introducción -----	11
II.- Presentación del Caso Jurídico.	
2.1.- Antecedentes -----	10
2.2.- Fundamento del Tema Elegido -----	13
2.3. Aporte y Desarrollo de la Experiencia -----	15
2.4. Presentación del reporte de caso jurídico -----	17
III. Resultados. -----	19
III.- Discusión -----	26
IV.- Conclusiones -----	26
Referencias. -----	27
ANEXO: Tabla 1: Matriz apriorística -----	31

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente:

Agradezco a mi madre por los principios que me transmitió y su amor sin condiciones. Ella me enseñó a tener fe en Dios y a superar los desafíos de la vida. Del mismo modo, mis hermanas me han apoyado y alentado para que persiga mis metas y siga adelante.

AGRADECIMIENTOS

A dios: por permitir un día más de vida en este mundo y por los miles de bendiciones que derrama en mi hogar, familia, estudios y ámbito social.

A mi familia que, con su presencia, hacen que mi vida sea mejor.

A mi Universidad Norbert Wiener, por haberme acompañado en el camino del aprendizaje para mi formación profesional como abogado, a mi profesor por responder mis preguntas, en la cual me ayuda a dar pasos seguros para mi aprendizaje.

A aquellas amistades, quienes indudablemente me brindan su apoyo incondicional día a día.

Expediente: Informe de Orientación de Oficio N° 001-2024-OCI/2633-SOO

Línea de Investigación: Sociedad y Transformación Digital

Sub-Línea: Derecho Civil, Penal y Administrativo

Bachiller: Ruiz Bellido, Paulo Cesar

Correo: paulocesar.ruiz.b@gmail.com

ORCID: 0009-0008-7013-5740

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

La Universidad Norbert Wiener

Resumen:

La investigación se fundamenta en el Informe de Orientación Profesional emitido por el Órgano de Control Institucional, que ha identificado una situación adversa. Esta realidad problemática coincide con hallazgos internacionales que revelan la falta de evaluación de los procesos presupuestarios en el ámbito de la transparencia en la gestión gubernamental, se ha observado una falta de debate en torno al rol de los responsables de presupuesto en la vigilancia del uso de los fondos públicos, así como el impacto que tiene el enfoque basado en resultados en la eficacia del gasto. A nivel nacional, se nota la ausencia de una norma reglamentaria específica para facilitar la discusión, se centra en la práctica de la negociación colectiva dentro del ámbito público. Asimismo, se señala cómo los beneficios obtenidos en un acuerdo colectivo por un sindicato minoritario aplican también a los trabajadores no afiliados, lo que sugiere una falta de equidad en el reconocimiento de los derechos de asociación sindical para todos los empleados. El objetivo es investigar el riesgo no previsto en la capacidad presupuestaria de una entidad Municipal frente al acuerdo del Convenio Colectivo, garantizar la observancia de las leyes y principios que norman la negociación colectiva en el ámbito gubernamental, asegurar que los acuerdos alcanzados sean viables desde el punto de vista presupuestario. El estudio se desarrolló mediante una metodología cualitativa que incluyó entrevistas y revisión de documentos de los responsables presupuestarios. En conclusión, se destaca la importancia de considerar la disponibilidad presupuestaria cumpliendo con las normas centrales, SERVIR, y negociación colectiva internas.

Palabras claves: viabilidad, financiera, cumplimiento, legal, análisis, opiniones.

ABSTRACT

This study is based on the Institutional Control Body's Guidance Report, which has identified an adverse situation. This problematic reality aligns with international findings revealing the lack of evaluation of budgetary processes in public administration accountability, scant discussion on the role of budget officials in overseeing public expenditure, and the influence of performance-based budgeting on expenditure quality. Nationally, the absence of specific regulatory norms to facilitate collective bargaining in the public sector is noted. Additionally, it is observed how the benefits of a collective agreement from a minority union extend to non-unionized workers, implying a lack of recognition of unionization rights for all employees. The aim is to investigate unforeseen risks in the Municipal entity's budgetary capacity concerning the Collective Agreement, ensuring compliance with laws and principles regulating collective bargaining in the state sector, and ensuring that the agreements reached are viable from a budgetary standpoint. The study employed a qualitative methodology involving interviews and documentary analysis of budgetary authorities. In conclusion, the importance of considering budgetary availability in compliance with core norms, SERVIR, and internal collective bargaining, is emphasized.

Keywords: viability, financial, compliance, legal, analysis, opinions.

I. Introducción.

Esta investigación detalla, sobre la negociación colectiva de una Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, el cual incluye los sujetos involucrados, la legitimación de las organizaciones sindicales, informe de presupuestal, y disposiciones específicas relacionadas con incrementos salariales y beneficios para los servidores públicos. También se mencionan normativas y disposiciones legales relevantes en el contexto de la negociación colectiva en el sector estatal.

En base a ello, se toma referencia de alcance internacional basado en la realidad problemática por medio del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales del Ministerio de Hacienda de España (2019), el cual menciona por medio de su resolución n° 1464: La problemática radica en que la interpretación literal de la normativa podría llevar a que un contratista se rija por un convenio distinto al sectorial, lo que alteraría las condiciones salariales de los trabajadores de forma parcial y temporal, generando una desigualdad de costes salariales para las entidades del sector público. En otro punto, en el Tribunal Administrativo de Contratación Pública de Madrid (2018) menciona por medio de su Resolución n° 191, la importancia de garantizar una remuneración adecuada para los contratistas en los contratos del sector público; según el artículo 100.3 de la Ley de Contratos del Sector Público III, exige a los órganos de contratación asegurarse de que el precio sea adecuado para cumplir efectivamente con el contrato. Además, establece el precio, así como determina por el coste salarial acordado en el Convenio Colectivo. En ambas resoluciones, el problema se argumenta que el monto de licitación es insuficiente para cubrir las obligaciones del contrato.

Por otro lado, se ha identificado la realidad problemática nacional, conforme a la investigación de Varela (2022) señala que la reciente aprobación de la Ley N° 311881 ha generado un profundo impacto en el panorama de la negociación colectiva. Esta legislación concede amplias facultades a las entidades del sector estatal, lo que podría resultar en cambios sustanciales en las condiciones laborales de los servidores públicos. Sin embargo, preocupa la falta de contraprestación en términos de mejoras en los servicios o productividad, según lo señalan citando algunos expertos.

Se evidencia que, la investigación de Correa y Chafloque (2021) resaltan la importancia de examinar la causalidad en el contexto de posibles violaciones de derechos sindicales en el sector gubernamental, específicamente en el Distrito de Jesús María año 2019. En base a ello presenta la problemática en cuanto a la protección de los derechos sindicales. Se centra en que la negociación puede limitar la flexibilidad necesaria para abordar las necesidades específicas de cada entidad. Lo que podría ser considerado un avance en términos de aumento salarial para algunas entidades, puede resultar insuficiente para otras, dado que las realidades varían significativamente entre ellas.

Pacori (2020) destaca como justificación principal el problema de la falta de regulación de la negociación colectiva en el sector público del Perú, lo cual puede afectar los derechos de los

trabajadores del Estado. La ausencia de una normativa clara y específica en este ámbito puede generar incertidumbre y desigualdad en las condiciones laborales de los empleados públicos. Subraya que la principal razón por la que se negocian condiciones de trabajo dinerarias en el sector público es la existencia de prohibiciones presupuestales.

En este punto, se formula indagar el problema mediante pregunta: ¿Cuál es el impacto del riesgo no previsto en la capacidad presupuestaria de una entidad municipal frente al acuerdo del Convenio Colectivo? Esta investigación enfatiza la importancia de considerar el criterio del riesgo en la disponibilidad presupuestaria en el acuerdo de negociación colectiva del sector público para garantizar la sostenibilidad financiera de la entidad y el cumplimiento de las obligaciones laborales. Su objetivo es prevenir incumplimientos, conflictos laborales y problemas financieros municipales, asegurando la legalidad de los acuerdos y promoviendo un entorno laboral equitativo y justo. En cuanto a la justificación teórica, la consideración de la disponibilidad presupuestaria en un acuerdo de negociación colectiva del sector público se justifica en la necesidad de garantizar la sostenibilidad financiera y el cumplimiento de las obligaciones laborales.

Al evaluar la viabilidad presupuestaria de los incrementos salariales y beneficios acordados, se busca prevenir incumplimientos, conflictos laborales y afectaciones a la estabilidad financiera de la municipalidad. Además, el cumplimiento de normativas legales asegura la legalidad de los acuerdos. Asimismo, la justificación práctica radica en destacar la importancia de considerar la disponibilidad presupuestaria en los acuerdos de negociación colectiva del sector público para asegurar la sostenibilidad financiera y el cumplimiento laboral. Se busca prevenir incumplimientos, conflictos y problemas financieros, garantizando la legalidad de los acuerdos y fomentando un ambiente laboral equitativo y justo en la entidad municipal. Por consiguiente, la justificación metodológica se basa en la necesidad de aplicar un enfoque riguroso y técnico para evaluar la viabilidad financiera de los acuerdos alcanzados. Se requiere seguir un proceso estructurado que incluya la elaboración de informes detallados sobre la capacidad presupuestaria, fiscal y financiera de la entidad municipal, así como la coordinación con las áreas pertinentes para garantizar la correcta evaluación de los costos y la disponibilidad de recursos.

En cuanto al Objetivo General: Es Identificar conflictos laborales y desafíos financieros a nivel municipal al dar prioridad a la negociación colectiva en consonancia con las normativas que la respaldan. Objetivos específicos (ver tabla 1).

2.1.- Antecedentes.

Antecedentes Internacionales: Reinoso y Pincay (2020), en su introducción se centra en el análisis del proceso de planificación presupuestaria en la Provincia de Guayas, Ecuador, durante los años 2017 y 2018. Se analizan los elementos que impactan en la consecución de objetivos, considerando las reformas financieras y evaluando cédulas presupuestarias e informes de gestión. El objetivo es proporcionar recomendaciones para mejorar la gestión presupuestaria y promover la rendición de cuentas en la administración pública. Se presenta información para comprender la gestión técnica-administrativa, teniendo en cuenta elementos jurídicos y políticos, con la finalidad de contribuir a la eficiencia y eficacia de la gestión municipal. La metodología empleada consiste en una investigación documental de naturaleza cualitativa, utilizando datos correspondientes al mencionado periodo. El resultado de esta investigación se encuentra en la contribución para mejorar la eficiencia y efectividad en la administración municipal del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) Proporciona datos e ideas para intervenciones y mejoras futuras fundamentadas en datos documentados y enfoques teóricos. La conclusión de esta investigación resalta la importancia de evaluar las gestiones públicas y sus procesos para utilizar los métodos más efectivos que promuevan la transparencia y la responsabilidad en la gestión pública. Se enfoca en proporcionar recomendaciones fundamentales para potenciar y progresar hacia los objetivos de desarrollo deseados en las comunidades locales.

Por otra parte, Hadley, Miller y Welham (2019) dentro de su introducción refleja el papel de los funcionarios de presupuesto en la supervisión del gasto público en cinco países con diferentes niveles de ingresos y capacidades institucionales, destacando la importancia de su labor en cada contexto. Emplea un enfoque de estudio de caso comparativo para explorar cómo operan estos funcionarios en sus respectivos países, analizando las prácticas de supervisión presupuestaria y derivando conclusiones y recomendaciones para futuras investigaciones. Se subraya la falta de discusión sobre este tema en comparación con otros aspectos presupuestarios. La investigación metodológica que utilizó, fue un enfoque de estudio de caso comparativo para explorar el trabajo de los funcionarios de presupuesto en diferentes países. El resultado de la investigación es que el papel de los funcionarios de presupuesto en la supervisión del gasto público varía significativamente entre los países estudiados, reflejando diferencias en las prácticas presupuestarias y en la estructura institucional de cada país. Se destaca la importancia de investigar más a fondo este tema para comprender mejor las mejores prácticas e incrementar la efectividad de la supervisión del uso de los fondos públicos a escala global. La conclusión varía significativamente entre los países estudiados, reflejando diferencias en las prácticas presupuestarias y en la estructura institucional de cada país. Destaca la importancia de investigar más a fondo este tema para comprender mejor las mejores prácticas y mejorar la eficacia de la supervisión del gasto

público a nivel internacional. Además, señala la falta de discusión sobre este papel en comparación con otros aspectos presupuestarios.

De otro punto de vista Smith (2018) destaca dentro de su introducción la importancia de mejorar el rendimiento mediante el fortalecimiento de la capacidad financiera de las administraciones locales, ya que un gasto mayor significa asegurar mayores ingresos y una alta capacidad financiera para un mejor desempeño. La metodología del estudio incluyó la utilización de análisis de regresión para investigar la conexión entre la capacidad del gobierno local y su desempeño en el desarrollo local. Se evaluaron sus efectos en el desempeño en áreas como el desarrollo de infraestructura y el desarrollo sostenible. Como resultado a la medida en términos de recursos humanos y financieros, el estudio encontró que la capacidad del gobierno local, tiene un efecto positivo en el desempeño en el desarrollo de infraestructura local. Además, supervisó que el desempeño de los gobiernos locales también se ve afectado por las decisiones políticas de las localidades vecinas. Finalmente concluye que la capacidad de las administraciones locales, tanto en términos de recursos humanos como financieros, tiene un impacto positivo en el desempeño del desarrollo de infraestructura local. La calidad de la gestión gubernamental y la competencia entre gobiernos locales también influyen en este desempeño. Se destaca la importancia de mejorar la eficiencia y la solidez financiera de los gobiernos locales para lograr un desarrollo sostenible.

En atención a los antecedentes nacionales se destaca lo investigado por Varela (2022), quien resalta dentro de su introducción que, la aprobación de la Ley N° 311881 ha alterado el panorama de la negociación colectiva en el ámbito público en Perú. Esta legislación, al otorgar amplias facultades a las entidades del sector estatal, plantea la posibilidad de generar cambios significativos en las condiciones laborales de los servidores públicos, sin una contraprestación clara en términos de mejora en los servicios o productividad. La metodología adoptada abarca aspectos literales e interpretativos de la normativa. En cuanto a los resultados, observa que los arbitrajes resultan desfavorables para el Estado, lo que implica el desembolso de sumas de dinero que podrían haberse asignado a proyectos de infraestructura o servicios públicos. En conclusión, destaca que los arbitrajes laborales deben ajustarse a las disposiciones normativas vigentes, incluida la Constitución y sus disposiciones sobre estabilidad presupuestaria, según se identifica en la investigación realizada por los metodólogos.

Desde otra perspectiva Imaz y Labrín (2021) resalta la problemática de abordar con claridad, los criterios que respaldarían la extensión de los beneficios surgidos de la negociación colectiva encabezada por un sindicato de representación minoritaria. Sin desanimar ni debilitar

la labor de la organización sindical ni restringir la libertad sindical. La metodología adoptada es básica, con enfoque cualitativo, basada en teoría fundamentada, fenomenológica y estudio de casos. mediante su resultado Indica que actualmente no hay una normativa clara y detallada que defina con precisión los límites de la extensión de los beneficios derivados de las negociaciones colectivas lideradas por sindicatos minoritarios. finalmente concluye que solo las convenciones colectivas de los sindicatos más representativos tienen efectos generales.

Por otra parte, Gallegos (2021), en su introducción, exploran aspectos cruciales de la negociación colectiva y la capacidad presupuestal. Destacan la importancia de la previsión presupuestal para gestionar eficientemente los recursos públicos y mejorar la confianza pública, así como la necesidad de garantizar que las convenciones colectivas sean justas y equitativas para todos los trabajadores. Su problemática está basada en la falta de claridad y consistencia en la interpretación y aplicación de las leyes laborales. como resultado considera que el cumplimiento de la negociación colectiva es de nivel medio alto. A evidenciado han celebrado cinco negociaciones con el sindicato de trabajadores, todas cumplidas, y cuatro con el sindicato de obreros, con un cumplimiento del 75%. Concluye que los trabajadores siguen aspirando a mejoras basadas en el mérito.

Desde otro punto de vista Ramírez (2017) dentro de su problemática ha evidenciado la necesidad de examinar de cerca cómo se lleva a cabo la Negociación Colectiva en el Sector Público, particularmente en lo que concierne al aumento de sueldos, en un intento por identificar las dificultades subyacentes. Esto se justificaba principalmente por la preocupación sobre el impacto en el presupuesto público, convirtiendo su aplicación de no tratarse simplemente de una excepción, sino de una limitación jurídica, a pesar de que sea reconocida con una protección constitucional. En atención al resultado, señala que la Negociación Colectiva ha sido aplicada en el ámbito del sector público. Aunque algunos trabajadores han experimentado aumentos salariales, estos han sido mínimos y no permanentes. En la mayoría de las Municipalidades Distritales visitadas, los empleados no se han beneficiado significativamente con incrementos salariales. por tanto, concluye que, la mayoría de los trabajadores de las entidades municipales están de acuerdo en que la Negociación Colectiva en el sector público debe respetar el Presupuesto Público, hay una minoría que opina que no debe ser utilizada como excusa permanente para obstaculizar la mejora de sus condiciones laborales.

por otro lado, Delgado (2013) destaca dentro de su punto introductorio la importancia de la capacidad presupuestal para aumentar la confianza pública en los gobiernos y gestionar eficientemente los recursos públicos, centrados en resultados ciudadanos y mejorando la

efectividad del gasto. como resultado ha identificado avances y proponiendo medidas correctivas. Concluye resaltando iniciativas como el Marco Macroeconómico Multianual y la Programación Multianual de la Inversión Pública, evidenciando la necesidad de fortalecer su coherencia para fusionar la planificación estratégica con la asignación presupuestaria.

Basado a las investigaciones citadas, la Ley General Presupuestaria de cada año Implica identificar ciertos factores, respecto al acuerdo del convenio colectivo y los posibles aumentos salariales o beneficios para los empleados, pueden generar compromisos financieros que excedan los recursos presupuestarios disponibles. La necesidad de explorar estos riesgos surge de la preocupación por mantener la estabilidad financiera y el cumplimiento de las obligaciones laborales de la entidad municipal.

2.2.- Fundamento del tema elegido:

El paradigma científico naturalista, según Barrantes (2014) busca comprender los significados inherentes a las acciones humanas y la dinámica social, destacando la importancia de la interpretación en la investigación. Por otra parte, Kelsen (2009), señala que la doctrina iusnaturalista es diversa y contradictorias, en temas de propiedad y forma de gobierno. Señala que algunos abogan por la propiedad privada, mientras que otros favorecen la propiedad colectiva. Esta Teoría Pura del Derecho se asemeja a la gramática al analizar la validez del derecho sin consideraciones éticas. Su riesgo radica en su uso político para justificar violaciones al Estado de derecho. No emite juicios morales o éticos sobre su aplicación. A diferencia de Alexy (1986), rechaza la teoría naturalista, afirmando que los derechos humanos no se basan únicamente en la experiencia empírica, sino en una metafísica racional y universal. La teoría de los derechos fundamentales de Alexy destaca la relación entre el derecho y la moral, enfatizando en la corrección de comportamientos desviados. Los derechos humanos son fundamentales y universales, y se clasifican en reglas y principios.

Esta investigación se fundamenta en consecuencia de la Ley N° 31366 del año 2022, en atención a lo dispuesto en la Vigésima Cuarta disposición, en el cual exceptúa de la prohibición de ajuste o aumento de salarios y cualquier otra forma de beneficio, sin importar su modalidad, El cual se aplica para la aprobación de ingresos en el contexto de convenios colectivos o laudos arbitrales conforme a la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva. En atención al fundamento señalado, Pastor (2023) menciona que el derecho administrativo, aborda aspectos más relevantes y prácticos, ofreciendo una guía rigurosa y clara, destaca la importancia de mantenerse actualizado los puntos más significativos que se encuentran comentadas por expertos en la materia. En otra perspectiva Thomson (2020) interpreta el

derecho administrativo a través del análisis detallado de una selección de sentencias en áreas como Urbanismo, adquisiciones públicas, Inmigración, Actos y Trámites Administrativos, de Personal y Responsabilidad Financiera. De otra forma, Rodríguez (2019) señala que el Derecho Administrativo se interpreta como una rama legal que aborda cuestiones relacionadas con el interés general de la sociedad. Se destaca que este interés abarca no solo aspectos colectivos, sino también individuales, refiriéndose al bienestar de todos los ciudadanos. analiza el Derecho Administrativo desde la perspectiva del interés general, resaltando su importancia dentro de esta rama del Derecho Público. en otro sentido Mendoza (2020) contempla la libertad sindical relacionada con el derecho de asociación. Examina la aparente contradicción entre el aspecto y la obligatoriedad en relación con la Constitución y normas generales, buscando así fundamentar tanto su existencia como su carácter obligatorio.

Como segundo fundamento se contempla la Ley N° 31638 Ley de presupuesto, del año 2023, en su artículo 64° menciona las excepciones para la aprobación de conceptos de ingresos precisando mediante numeral 64.1 se exceptúan de la prohibición de reajustes e incrementos de remuneraciones y beneficios, según la Ley 31188, para convenios colectivos, actas de conciliación y laudos arbitrales. Como punto de análisis y modo de evaluación se toma la referencia de Aguinaga (2022) quien describe la conexión entre la implementación presupuestaria y el nivel de eficiencia del gasto gubernamental en la Autoridad para la Reconstrucción con Cambios durante el período de 2018 a 2021. Mediante análisis documental examinan los reportes presupuestarios, concluyendo que una ejecución óptima se vincula a una mejor calidad del gasto, respaldado por análisis estadístico. por otra parte, Arbildo (2021) interpreta cómo los programas de salud inciden en la capacidad presupuestaria del Gobierno Regional de Lima en 2021, destacando su relevancia y señalando deficiencias en su ejecución. Rodas (2021) interpreta el convenio colectivo como función y características, relacionándolo con la negociación laboral y la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores. Además, se vincula con el Acuerdo del Convenio Colectivo al explorar aspectos relativos a los derechos y obligaciones laborales negociados entre las partes. por consiguiente, Martínez (2020), señala los Problemas actuales de la negociación colectiva es por la falta de transparencia en cada negociación. Asimismo, señala que las implicaciones influyen en las decisiones sobre salarios en el sector público, ampliando las brechas entre diferentes entidades. como segundo problema, socava la confianza en la integridad de los funcionarios, que, pese a estar obligados por la legalidad, no cumplen con los estándares administrativos. Finalmente, plantea riesgos financieros y de sostenibilidad, al no tener certeza sobre el gasto en personal, lo que representa un riesgo no previsto en los niveles presupuestarios y de sostenibilidad fiscal del Estado. Por ello Interpreta que todos los datos

importantes, como los salarios y beneficios de los empleados estatales, junto con las demandas, propuestas, estado financiero de las entidades sean completamente revelados.

Finalmente, como tercer fundamento se presenta la Ley N° 31188, que precisa disposiciones de negociaciones colectivas dentro Perú, asimismo dentro de su artículo 3° establece las acciones de previsión, incidencias para una toma de disponibilidad presupuestal. bajo ese contexto Rosenbaum (2021) destaca por medio de su investigación lo que conlleva los riesgos no previstos, queda contemplado en las Recomendación Internacional del Trabajo (RIT) en el cual establece directrices que las legislaciones nacionales deben observar. Entre estos riesgos está la necesidad de garantizar la legitimidad de los sindicatos como titulares para negociar acuerdos colectivos y asegurar su representatividad auténtica, excluyendo cualquier influencia de empleadores o sus representantes. destaca en su análisis del derecho fundamental de la negociación colectiva, la evolución del derecho a la negociación colectiva desde la unilateralidad patronal hacia discusiones sindicales. Las convenciones colectivas, respaldadas por CIT núm. 98 de la OIT, regulan las condiciones laborales mediante acuerdos voluntarios entre empleadores, patronales y sindicatos, según RIT núm. 91.

2.3. Aporte y Desarrollo de la Experiencia

El enfoque metodológico empleado en este caso se fundamenta en un método cualitativo, exploratorio descriptivo, el cual implica la técnica de la evaluación y análisis, detallado de documentos y antecedentes relacionados con la negociación colectiva en la Municipalidad Provincial Jorge Basadre. Según Flick (2015), En estos enfoques, el investigador se involucra con una realidad subjetiva y dinámica, priorizando un análisis reflexivo y profundo sobre las realidades estudiadas, considerando que forma parte del contexto de interacción que investiga. Además, la presente investigación se realizó un estudio de caso donde Villanueva, (2014) incluye la revisión de informes de orientación de oficio, memorandos y normativa legal pertinente. Por otra parte (Durán, 2012) optó mediante la utilización del enfoque de estudio de casos como táctica de investigación, con el propósito de analizar exhaustivamente y dentro de su entorno natural el fenómeno objeto de estudio, con la intención de comprender el proceso subyacente y, posiblemente, generalizar o ejemplificar una teoría pertinente. como ejemplo Garrido (2002) aplicó la técnica de análisis documental, que implica la revisión de un documento y la exposición de su contenido en términos distintos a los originales, creando así un registro secundario. Este proceso involucra interpretación y análisis, siguiendo las pautas establecidas.

Ruz (2021) Destaca que es crucial como etapa inicial, proporcionando una base informativa detallada sobre la muestra en estudio. En este estudio, ofrece al investigador una visión general de la situación de la muestra sobre la situación adversa identificada en el proceso de negociación colectiva en el sector público. Esta muestra comprende datos documentales seleccionados con criterios de relevancia y representatividad en función del objeto de estudio. Bajo ese contexto se desprende que la presente investigación consta de cuatro etapas:

1. Revisión de informes de orientación de oficio, memorandos y normativa legal pertinente.
2. Análisis exhaustivo de la situación adversa identificada durante la negociación colectiva, se toman en cuenta factores como el presupuesto disponible, la sustentabilidad financiera y el acatamiento de las normativas legales en el ámbito público.
3. Emisión de recomendaciones basadas en la información recopilada y elevación de los accionados a las instancias correspondientes para determinar las acciones a seguir.
4. Elaboración de un informe legal que sustenta la opinión sobre la articulación de materias negociables en el pacto colectivo del SITRAMUN-JB, basado en la normativa legal y los antecedentes analizados en el estudio de caso.

Para este estudio cualitativo, se emplearán las técnicas de recolección de información recomendadas por Escudero y Cortez (2018), que incluyen la entrevista y el análisis documental. La entrevista se realizará mediante preguntas específicas dirigidas a especialistas en el área laboral para obtener información relevante y abordar la problemática de la investigación. Por otro lado, el análisis documental se centrará en recopilar información conceptual, teórica y enfoques de diversos autores presentes en documentos como leyes, jurisprudencia, libros, artículos y revistas. En este contexto, los instrumentos utilizados serán El cuestionario de entrevista y el formulario para el análisis de documentos, siguiendo las recomendaciones de Hernández (2014) para este tipo de investigación cualitativa.

2.4. Presentación del reporte de caso jurídico.

Que, mediante Informe de Orientación de Oficio N° 001-2024-OCI/2633-SOO, con fecha de recepción 30 de enero del 2024, El jefe del departamento de control institucional de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre emite un informe de orientación, respecto al Trámite

de Convenio Colectivo y Acuerdos de Condiciones de Trabajo con Incidencia Económica, indicando una situación adversa, el cual pone en riesgo la capacidad fiscal, financiera y presupuestaria de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, asimismo indica que vulnera el principio de previsión y provisión presupuestal, lo que podría ocasionar contingencias de índole económica y legal para la entidad, por ello advierte que la condición de trabajo de los integrantes del convenio, no cuenta con la disponibilidad presupuestaria del monto total que represente su atención y pago de forma permanente, el cual menciona que imposibilita que la Entidad pueda garantizar el presupuesto que se encuentra a cargo de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, según su capacidad fiscal, financiera y presupuestaria. Finalmente requiere que se solicite la respuesta sobre las acciones preventivas o correctivas tomadas o por tomar frente a situaciones adversas en un plazo no superior a cinco (5) días laborables, adjuntando la documentación de respaldo necesaria.

Que, mediante Memorando Múltiple N°009-2024-GGM-A/MPJB, con fecha 01 de febrero de 2024, (e) Gerente General Municipal, señala que el Órgano de Control advirtió una situación adversa que podría afectar la continuidad del proceso, por consiguiente, solicita que se tomen las acciones preventivas y correctivas pertinentes dentro del ámbito de competencia de cada unidad organizativa, en un plazo no superior a cinco (5) días laborables. Asimismo, indica de hacer de conocimiento directamente al Órgano de Control Institucional con copia a esta gerencia. BAJO RESPONSABILIDAD.

Que, a través del Informe N°163-2024-SGRH-GMAF/MPJB, de fecha 09 de febrero del 2024, El Subgerente de Recursos Humanos hace una solicitud a la Gerencia Municipal de Administración y Finanzas, remitir los actuados a la Gerencia Municipal de Asesoría Legal con la finalidad de que se emita un informe legal en relación del Informe de Orientación de Oficio N°001-2024-OCI/2633-SOO, detallando sobre las acciones legales, recomendaciones o lineamientos de acuerdo a la normativa legal a proseguir en el presente caso. Asimismo, solicita a la Gerencia Municipal de Planificación y Presupuesto emita un informe sobre la previsión presupuestal del año 2023, en relación incremento por costo de vida de S/. 500.00 soles producto del convenio colectivo 2022-2023 y si en el PIA 2024 se encuentra considerado los montos pendientes de pago del convenio colectivo 2022-2023 en atención al costo de vida.

Que, mediante Informe N°0266-2024-GMAF-GGM/MPJB, de fecha 16 de febrero del 2024, el Gerente Municipal de Administración y Finanzas informa al (e) Gerente General Municipal, que los argumentos expuesto por la dependencia de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, eleva la documentación para la OPINIÓN LEGAL respectiva ante la Gerencia Municipal de Asesoría Jurídica respecto al informe de orientación de OFICIO N° 001-2024-OCI/2633-SOO;

y ante la Gerencia Municipal de Planificación y Presupuesto sobre la previsión presupuestal del año 2023 en relación al incremento por costo de vida de S/. 500.00 soles producto del convenio colectivo 2022-2023 y si en el PIA 2024 se encuentra considerado los montos pendientes de pago del convenio colectivo, todo ello a fin de continuar con las acciones que correspondan al presente. Para lo cual, adjunto la documentación y anexos en referencia.

Mediante el Oficio N° 0327-2024-EF/53.04, recibido el 20 de febrero de 2024, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos informa que la Directora de la Dirección de Gestión de Personal Activo, a través del Informe N°0395-2024-EF/53.04, destaca que la DGGFRH no tiene la competencia para evaluar la validez de convenios colectivos, actas de conciliación y laudos arbitrales en asuntos laborales. Esta competencia exclusiva para emitir opiniones vinculantes corresponde a la ley y las directrices para llevar a cabo la aplicación de la Ley N° 31188, conocida como la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, regulados por el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM. Se hace hincapié en que durante la negociación colectiva 2022-2023 a nivel descentralizado, no se permitía negociar aumentos salariales para servidores de ciertos regímenes laborales, y se deben considerar criterios específicos para determinar si un concepto es remunerativo o no. Se subraya que cualquier convenio colectivo contrario a las disposiciones de la Ley o los Lineamientos será nulo de pleno derecho, con las correspondientes responsabilidades administrativas, civiles o penales para los firmantes.

III. Resultados.

Se contrastan dentro de lo siguiente:

Objetivo general	(ver anexo uno)
C1	Capacidad Presupuestaria.
C2	Riesgo no Previsto.

El análisis de la validez y viabilidad del Convenio Colectivo 2022, en relación con la cláusula que establece el aumento en la remuneración mensual por concepto de costo de vida, es fundamental para garantizar su cumplimiento y sostenibilidad financiera. De acuerdo con la cláusula 2.1 del convenio colectivo, se acuerda incrementar la remuneración mensual en S/. 500.00 a partir del 01 de enero del 2023 de manera permanente. Sin embargo, es importante considerar que cualquier incremento remunerativo debe contar con una adecuada **previsión y provisión presupuestal** para garantizar la viabilidad financiera de la entidad. En este

sentido, se avaluó a la entidad sobre su disponibilidad presupuestal necesaria para hacer frente al aumento acordado en el convenio, Como resultado exponen no contar con la **capacidad presupuestal** necesaria para atender por medio de sus recursos. Por lo tanto, la validez y viabilidad del Convenio Colectivo 2022, en relación con el aumento en la remuneración mensual, ha demostrado la mala emisión del informe presupuestal que contraviene con el cumplimiento de la normativa vigente.

Obj. Específicos 1	(ver anexo uno)
Sub C1	Acuerdo del Convenio Colectivo.

La evaluación de la viabilidad financiera del Convenio Colectivo 2022-2023, considerando la disponibilidad presupuestaria y la normativa vigente, implica analizar detalladamente la capacidad de la entidad para cumplir con los compromisos adquiridos en el convenio sin comprometer su estabilidad financiera. Es fundamental verificar que los recursos necesarios para cubrir los incrementos salariales o beneficios acordados estén contemplados en el presupuesto de la entidad y que se ajusten a las normas legales y reglamentarias aplicables. Además, es importante tener en cuenta que la normativa vigente establece que cualquier incremento remunerativo debe contar con una adecuada previsión y provisión presupuestal para garantizar la sostenibilidad financiera de la entidad. Asimismo, se debe cumplir con los procedimientos establecidos en la Ley de Presupuesto del Sector Público y otras normas relacionadas con la gestión presupuestaria y financiera del Estado. En este sentido, la evaluación de la viabilidad financiera del Convenio Colectivo 2022-2023 debe realizarse de manera rigurosa, considerando tanto la disponibilidad de recursos como el marco normativo que regula la gestión presupuestaria en el sector público, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los compromisos adquiridos de manera sostenible y conforme a la legalidad vigente.

Obj. Específico 2	(ver anexo uno)
Sub C2	Vinculación del convenio colectivo.

El pronunciamiento del ente rector en materia de Recursos Humanos, SERVIR, destaca la fuerza vinculante de los convenios colectivos en el ámbito de lo concertado, de acuerdo con el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, SERVIR indica que si una entidad detecta algún defecto que invalide un convenio colectivo, debe presentar una impugnación ante el

tribunal competente, mientras tanto, debe respetar los términos acordados hasta que se emita un fallo que declare su nulidad. Bajo este contexto la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) emitió el Informe Técnico N°001458-2023-SERVIR-GPGSC, destacando aspectos generales sobre la aplicación del procedimiento de negociación colectiva en el ámbito de la Ley N°31188 y sus Lineamientos. Este informe enfatiza que estas normativas son de cumplimiento obligatorio Para llevar a cabo la negociación colectiva de los trabajadores de las entidades mencionadas en el artículo 2 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en conformidad con lo establecido en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú.

Obj. Específico 3	(ver anexo uno)
Sub C3	Incremento por acuerdo

Dentro de dicho escenario, en cuanto a la fuerza de los convenios colectivos y su validez, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) reafirma completamente, a través del Informe Técnico N° 000122-2023-SERVIR-GPGSC8, lo estipulado en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú, que establece lo siguiente:

(...)

2.13 El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, asegurando su práctica democrática y favoreciendo la negociación colectiva y alternativas pacíficas para resolver disputas laborales. Asimismo, establece que los convenios colectivos son vinculantes en el ámbito acordado. En este sentido, destacamos los siguientes puntos:(...)

2.13 En relación a este tema, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia emitida en el expediente N°008-2005-PI/TC, ha establecido que: "(...) el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución actual establece que las convenciones colectivas tienen efecto vinculante dentro del ámbito acordado (...)"

2.14 Finalmente, respecto a los pactos establecidos entre una entidad gubernamental y su respectivo sindicato dentro de su esfera de competencia, es fundamental resaltar que estos convenios tienen fuerza vinculante en el ámbito convenido, comprometiéndolo a las partes implicadas a cumplir con lo estipulado. Es esencial tener en cuenta que las

disposiciones sobre el alcance de un convenio colectivo se definen de acuerdo con las cláusulas acordadas en el mismo.

2.15 Si la entidad considera que el convenio colectivo tiene algún defecto que lo hace nulo, debe impugnarlo ante el tribunal adecuado. Mientras tanto, debe cumplir con lo acordado hasta que el tribunal emita un fallo declarando su nulidad. (...).

Obj. Específico 4	(ver anexo uno)
Sub C4	Presupuesto Municipal..

El impacto del aumento salarial en la estabilidad fiscal de la entidad municipal se refleja en la necesidad de contar con una adecuada previsión y provisión presupuestal para garantizar la viabilidad financiera de la entidad. Es fundamental evaluar detalladamente la disponibilidad presupuestaria y asegurar que los recursos estén debidamente contemplados en el presupuesto, cumpliendo con las normas legales y reglamentarias aplicables para garantizar el cumplimiento de los compromisos adquiridos de manera responsable y sostenible. En este sentido, la entidad municipal dio a considerar el impacto a largo plazo del aumento salarial en sus finanzas, comprometiendo su estabilidad económica, de lo planificado en la manera adecuada medidas para garantizar la sostenibilidad de las adoptadas en el marco de los convenios colectivos. Esto afecta a la Ley N° 31638, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023. Disposiciones Complementarias Finales, Vigésima Cuarta disposición de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022.

III.- Discusión.

Mediante **obj. específico 1** (anexo 1) se asimila la aplicación de Gallegos (2021), quien señala respecto a la negociación colectiva que ha observado el cumplimiento satisfactorio de las mejoras laborales. Esto en razón de las condiciones económicas que han enfrentado desafíos legales y falta de acuerdo entre las partes, llegando incluso hasta el arbitraje. Esto sugiere la necesidad de un análisis detallado de la disponibilidad presupuestaria y la normativa vigente para garantizar la

viabilidad financiera del nuevo convenio, asegurando que las mejoras acordadas sean sostenibles y no comprometan la estabilidad financiera de la entidad. Para ello Hadley, Miller y Welham (2019), señala que el resultado un sistema presupuestario, ofrece un buen grado de control interno sobre el uso de los recursos. señala que ha habido períodos en los que el gasto agregado superó el presupuesto en más del 10%, pero a menudo se debieron en gran medida a ingresos superiores a los esperados. Esto quiere decir que, a pesar del cumplimiento satisfactorio de las mejoras laborales en la negociación colectiva, existen desafíos financieros y legales. El análisis del Convenio Colectivo 2022 revela una falta de capacidad presupuestal para su cumplimiento, destacando deficiencias en la gestión financiera y contradicciones con la normativa vigente.

Por otra parte, en ámbito nacional el **obj. específico 2** (anexo 1), Varela (2022) destaca el impacto de la Ley N° 311881 en la negociación colectiva en Perú, evidenciando cambios significativos en las condiciones laborales de servidores públicos. Los resultados señalan que los arbitrajes laborales son desfavorables, implicando un desembolso de recursos que pudieron destinarse a proyectos públicos. A lo contrario Imaz y Labrín (2021) abordan la extensión de beneficios de convenios colectivos de sindicatos minoritarios a trabajadores no sindicalizados en el contexto laboral peruano, planteando interrogantes sobre la libertad sindical y sus implicaciones legales. Concluyen que solo las convenciones colectivas de los sindicatos más representativos tienen efectos generales. Eso quiere decir que la influencia de la Ley N° 311881 en la negociación colectiva en Perú y la extensión de beneficios de convenios son abordadas por Varela e Imaz y Labrín, respectivamente. SERVIR y la Autoridad Nacional del Servicio Civil destacan la fuerza vinculante y obligatoriedad de las normativas para la negociación colectiva estatal.

En ambos casos, se ha detectado como **obj. específico 3** (anexo 1) Ramírez (2017), abordar la limitación del derecho a la Negociación Colectiva en el ámbito público, causada por normativas legales que lo ignoran debido a preocupaciones presupuestarias. concluye que, aunque la mayoría de los trabajadores acepta que debe respetarse el presupuesto, una minoría no ve justificación para limitar mejoras laborales. Por ello el propósito de Delgado (2013) es resaltar la importancia de mejorar la confianza pública y administrar eficientemente los recursos, centrados en resultados ciudadanos. Durante la rutina de validación de los términos de referencia de las evaluaciones, es crucial considerar a los principales usuarios para garantizar que satisfagan sus necesidades de información, siempre y cuando mantengan validez presupuestal. Esto quiere decir La normativa laboral establece los límites de la Negociación Colectiva pública, ponderando preocupaciones presupuestarias. Delgado resalta la necesidad de eficiencia en la gestión de recursos y confianza pública. SERVIR garantiza la democracia sindical y vincula los convenios en el ámbito acordado, condicionados a la validez presupuestal.

Por otra parte, el **obj. específico 4** (anexo 1), Smith (2018) a capacidad de obtener ingresos es fundamental para el aumento de la capacidad fiscal de un gobierno. Mikesell menciona que una mayor capacidad fiscal indica la capacidad potencial de un gobierno para obtener ingresos, lo que ayuda a desarrollar servicios públicos. Por lo tanto, la capacidad de recaudar ingresos de manera efectiva es crucial para fortalecer la capacidad fiscal de un gobierno y financiar sus actividades y servicios públicos, al respecto Pacori (2020) menciona que las limitaciones constitucionales a la negociación colectiva en el sector público son aceptables si son temporales y responden a una crisis económica. Sin embargo, estas restricciones deben ser razonables y proporcionales, preservando el derecho de los trabajadores a negociar salarios justos y condiciones laborales equitativas. Es fundamental que el Estado promueva la negociación colectiva en otros aspectos más allá de lo salarial. Esto quiere decir que el aumento salarial impacta en la estabilidad fiscal de la entidad municipal, requiriendo una planificación presupuestaria adecuada y el cumplimiento normativo para garantizar la viabilidad financiera. Es esencial evaluar la disponibilidad presupuestaria y adoptar medidas para asegurar la sostenibilidad de los convenios colectivos, en concordancia con la legislación vigente. Esto tiene implicaciones en la Ley de Presupuesto del Sector Público.

IV.- Conclusiones.

Primero: El análisis de la negociación colectiva revela un cumplimiento aceptable de las mejoras laborales, a pesar de los desafíos legales y la falta de consenso entre las partes, lo que ha llevado a situaciones de arbitraje. En este contexto, es crucial llevar a cabo un análisis minucioso de la disponibilidad presupuestaria y la normativa aplicable para asegurar la viabilidad financiera del nuevo acuerdo, garantizando que las mejoras acordadas sean viables y no comprometan la estabilidad económica de la institución. Se destaca además que la implementación de un sistema presupuestario sólido proporcionaría un adecuado control interno sobre el uso de los recursos. Aunque en ocasiones el gasto agregado ha excedido el presupuesto en más del 10%, esto suele ser atribuible en gran medida a ingresos superiores a los previstos. En resumen, se sugiere que, a pesar del cumplimiento aceptable de las mejoras laborales, persisten desafíos financieros y normativos que requieren atención para garantizar un futuro sostenible en las negociaciones colectivas.

Segundo: La influencia de la Ley N° 311881 en la negociación colectiva en Perú ha dejado una huella significativa, como lo demuestran los estudios que examinan los cambios en las condiciones laborales de los servidores públicos y la extensión de beneficios de convenios colectivos a trabajadores no sindicalizados. Estas investigaciones señalan que los arbitrajes

laborales tienen resultados desfavorables, lo que indica un uso ineficiente de recursos que podrían haberse dirigido hacia proyectos públicos. En consecuencia, se llega a la conclusión de que solo las convenciones colectivas de los sindicatos más representativos tienen un impacto general, lo que destaca la importancia de SERVIR y la Autoridad Nacional del Servicio Civil en enfatizar la fuerza vinculante y la obligatoriedad de las normativas para la negociación colectiva estatal.

Tercero: La restricción del derecho a la Negociación Colectiva en el ámbito público, derivada de normativas legales que priorizan preocupaciones presupuestarias, subraya la importancia de una gestión eficiente de los recursos y la necesidad de fortalecer la confianza pública. Aunque la mayoría de los trabajadores reconoce la importancia de mantener el equilibrio presupuestario, algunos cuestionan la justificación para limitar mejoras laborales. En este sentido, se enfatiza la necesidad de mejorar la confianza pública y administrar eficientemente los recursos, con un enfoque en los resultados. Durante el proceso de validación de los términos de referencia de las evaluaciones, es esencial considerar las necesidades de información de los principales usuarios, siempre que se mantenga la validez presupuestaria. La legislación laboral establece los límites de la Negociación Colectiva en el sector público, tomando en consideración las preocupaciones presupuestarias. En este contexto, SERVIR juega un papel crucial al salvaguardar la democracia sindical y vincular los convenios al ámbito acordado, siempre sujeto a la validez presupuestaria.

Cuarto: El fortalecimiento del presupuesto del gobierno local depende en gran medida de su capacidad para obtener ingresos, lo que se refleja en su potencial para desarrollar servicios públicos. Por lo tanto, la recaudación efectiva de ingresos es crucial para financiar las actividades y servicios públicos. En este sentido, las restricciones constitucionales a la negociación colectiva en el sector público pueden considerarse aceptables en situaciones temporales y de crisis económica, siempre que sean razonables y proporcionales, y que salvaguarden el derecho de los trabajadores a negociar salarios justos y condiciones laborales equitativas. En una reflexión sobre esta situación, se recomienda que la entidad fomente la negociación colectiva en áreas más allá de las relacionadas con los salarios. No obstante, se debe tener presente que el aumento salarial puede impactar en la estabilidad fiscal de la entidad municipal, lo que requiere una planificación presupuestaria adecuada y el cumplimiento normativo para garantizar la viabilidad financiera. Es esencial evaluar la disponibilidad presupuestaria y tomar medidas para asegurar la sostenibilidad de los convenios colectivos, en consonancia con la legislación vigente, lo que tiene implicaciones en la Ley de Presupuesto del Sector Público.

Limitaciones:

La limitación presupuestaria se refleja en la necesidad de garantizar la viabilidad financiera del convenio y evitar comprometer la estabilidad económica. Aunque el control presupuestario existe, persisten desafíos financieros y normativos para un futuro sostenible en las negociaciones colectivas. Por otra parte, se identificó otra limitación del derecho a la Negociación Colectiva en el ámbito público, debido a preocupaciones presupuestarias, resalta la necesidad de eficiencia en la gestión de recursos y la mejora de la confianza pública. Aunque la mayoría reconoce la importancia del presupuesto, algunos cuestionan la justificación para limitar mejoras laborales. Esto destaca la importancia de una gestión eficiente y transparente de los recursos, considerando siempre la validez presupuestaria.

Referencias.

Ministerio de Hacienda (2019), La exigencia de condiciones salariales distintas no tiene ninguna repercusión respecto de los trabajadores. [*Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales*] Recurso nº 1275/2019.

https://www.obcp.es/sites/default/files/2020-01/Resoluci%C3%B3n_1464_2019_Tribunal_Administrativo_Central_de_Recursos_Contractuales.pdf

Resolución, TACP (2018). Costo salarial acordado en el Convenio Colectivo [*Tribunal Administrativo de Contratación Pública*] Recurso nº 186.

<https://www.comunidad.madrid/tacp/sites/default/files/resolucion-191-2018.pdf>

Correa & Chafloque, (2021). La negociación colectiva y los derechos sindicales en el ámbito público, específicamente en el Distrito de Jesús María durante el año 2019. [*Universidad Cesar Vallejo*] Repositorio UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83731/Correa_CME-Chafloque_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacori, (2020). Los orígenes y efectos legales de la negociación colectiva sobre las condiciones laborales monetarias en los entes gubernamentales peruanos durante el periodo 2013-2018. [*Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*] Repositorio UNSA.

<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c9a4a48c-bb56-49e3-a6a9-d65d552514df/content>

Reinoso y Pincay, (2020). Examen de cómo se ha llevado a cabo el uso del presupuesto en la administración municipal del Cantón. [*Digital Publisher CEIT ISSN 2588- 0705*].

https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/162/437

Hadley, Miller y Welham (2019), El papel del responsable de presupuesto en el control del gasto público. [*CDN ODI PRODUCTION*].

<https://cdn-odi-production.s3.amazonaws.com/media/documents/12693.pdf>

Smith (2018). Análisis de la capacidad y el desempeño de los gobiernos locales: implicaciones para el desarrollo sostenible. [*Researchgate*]

https://www.researchgate.net/publication/350533564_Analyzing_Local_Government_Capacity_and_Performance_Implications_for_Sustainable_Development

- Varela (2022) El principio de anticipación y asignación presupuestaria, las regulaciones y principios actuales de la gestión financiera del sector público, y la responsabilidad de los árbitros. [*Actualidad Laboral*]. Fernando Varela Bohórquez
<https://actualidadlaboral.com/wp-content/uploads/2022/02/Actualidad-Laboral-523-enero-2022.pdf>
- Imaz y Labrín (2021). La ampliación de ventajas derivadas de un acuerdo colectivo alcanzado por un sindicato en minoría y su impacto en la libertad sindical tanto organización como miembros. [*Universidad Cesar Vallejo*]. Alicia Concytec.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_d41ff8bde40213359208e1acbe430940
- Ramírez (2017), La negociación colectiva en relación con los empleados del ámbito público y las restricciones constitucionales en Arequipa durante el periodo 2015-2016. [*Universidad Católica de Santa María*]. Repositorio UCSM.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/cf063462-019d-44cd-b423-fb2b4ff4bfff/content>
- Delgado (2013), Progresos y futuras direcciones en la ejecución del presupuesto orientado a resultados en el país peruano. [*Pontificia Universidad Católica del Perú*]. PUCP.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5208/DELGADO_TUESTA_INDER_GLEY_AVANCES.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrantes (2014), Exploración de una vía hacia el entendimiento. "Un enfoque que abarca lo cualitativo). [*Editorial de la Universidad Estatal a Distancia*]. Editorial UNED.
<https://editorial.uned.ac.cr/book/U08167>
- Kelsen (2009), Teoría Pura del Derecho, "Diferencia Cualitativa alguna entre un Orden Jurídico descentralizado y un Estado". [*Universidad de Buenos Aires*].
<https://bibliotecavirtualceug.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/05/libro-teoria-pura-del-derecho-hans-kelsen.pdf>
- Alexy (1986), La teoría de los derechos fundamentales "clasificadas en reglas y principios, y que no solo hay una diferencia de grado, sino también de naturaleza". [*Robert Alexy*]. pag, 86.
<https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina37294.pdf>
- Rodríguez (2019). El interés general y el Derecho Administrativo. [*Jaime Rodríguez Arana*]

https://ar.lejister.com/articulos.php?Hash=ffa529798b936778a26a0d4599683ba9&hash_t=b8d9dd771f8feeafda1fdb32d21aa14d

Pastor (2023), Actualidad-Derecho Administrativo 2023. [Editorial TIRAND LO BLANCH].

<https://www.marcialpons.es/libros/actualidad-derecho-administrativo-2023/9788411695053/>

Thomson (2020), La aplicación concreta del Derecho Administrativo. “Una perspectiva desde los tribunales”. [Thomson Reuters Aranzadi]. EDITORIAL ARANZADI.

https://www.follasnovas.com/ga/libro/la-realidad-practica-del-derecho-administrativo-una-mirada-desde-los-tribunales_591163

Mendoza (2020), Tendencias actuales en el ámbito del derecho laboral sindical y discusiones sobre la negociación colectiva dentro del sector gubernamental. [Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social].

<https://es.scribd.com/document/492243370/Derecho-Sindical>

Rodas (2021), Fundamento teórico del convenio colectivo. [Universidad Rafael Landívar].

<https://es.scribd.com/document/588887999/TRAAJO-CONVENIO-COLECTIVO-1-2>

Hernández y Duana (2020). Métodos y herramientas para la obtención de datos. Revista Científica de las Ciencias Económicas y Administrativas del Instituto de Ciencias Económicas y Administrativas (ICEA). [Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo]. Repository UAEH.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019>

Aguinaga (2022), Desempeño financiero y eficacia del uso de los fondos públicos, Autoridad encargada de la Reconstrucción con Cambios, en el período comprendido entre 2018 y 2021. [Universidad Privada Norbert Wiener]. Repositorio UWIENER.

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7672/T061_41465723_M.pdf?sequence=3

Arbildo (2021), Influencia de los programas presupuestarios en la eficacia del gasto público del Gobierno Regional de Lima durante el año 2021. [Instituto de Gobierno y de Gestión Pública]. Repositorio USMP.

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9327/arbildo_dnde-neyra_ahh.pdf?sequence=1

Martínez (2020), La importancia de establecer una regulación equilibrada para la negociación colectiva en el ámbito público. [*Juan José Martínez Ortiz*].

<https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/07/Laborem22-99-119.pdf>

Rosenbaum (2021), Los Rumbos de la Negociación Colectiva en Latinoamérica: Un Mar Sin Orillas. [*JORGE ROSENBAUM RIMOLO*].

<https://oaji.net/articles/2021/9213-1620071539.pdf>

Flick, (2015). El diseño de la Investigación Cualitativa. [*Uwe Flick*].

<https://dpp2017blog.files.wordpress.com/2017/08/disec3b1o-de-la-investigacic3b3n-cualitativa.pdf>

Villanueva, (2014) La fenomenología como la reafirmación de una nueva visión humanista. [*Villanueva Barreto, Jaime Javier*]. Revista Letras UNMSM.

<http://revista.letras.unmsm.edu.pe/index.php/le/article/view/258>

Durán (2012) La metodología de estudio de caso en la investigación cualitativa. [*Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica*].

<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/477/372>

Garrido (2002), Fundamentos del Análisis documental. [*López Yopez, José, coord.*] Manual de ciencias de la Documentación Madrid: Pirámide c2002. Capítulo 16. P 337-356.

Ruz (2021). Denota Investigación - cualitativa, "Definición Técnica". [*ENRIQUE RUS ARIAS*].

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-cualitativa.html>

Gallegos (2021), Análisis de la Negociación Colectiva para Verificar el Nivel de Cumplimiento de la ley n° 30057 en la Municipalidad Distrital de Majes Arequipa-2014-2020 [*repositorio académico de la USMP*].

https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9017/gallegos_saj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO: Tabla 1: Matriz apriorística

Título de la investigación: RIESGO NO PREVISTO EN LA CAPACIDAD PRESUPUESTARIA DE UNA ENTIDAD MUNICIPAL FRENTE AL ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO (2022-2023)

PROBLEMA GENERAL	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿Cómo influye la limitada capacidad presupuestaria del municipio en el cumplimiento de los compromisos del convenio colectivo en el sector público?	¿Cómo puede la entidad abordar eficazmente los problemas relacionados con los trámites, acuerdos y condiciones laborales que tienen un impacto económico significativo?	Identificar conflictos laborales y desafíos financieros a nivel municipal al dar prioridad a la negociación colectiva en consonancia con las normativas que la respaldan.	1. Evaluar la viabilidad financiera del Convenio Colectivo considerando la disponibilidad presupuestaria y normativa vigente.	1. Capacidad Presupuestaria. 2. Riesgo no Previsto.	Acuerdo del Convenio Colectivo.	Seguir un proceso estructurado que incluya la elaboración de informes detallados sobre la capacidad presupuestaria de la entidad municipal.
	¿Que garantiza la viabilidad presupuestaria y gestiona adecuadamente los riesgos para su capacidad fiscal y presupuestaria?		2. Indagar el pronunciamiento del ente rector (SERVIR) en materia de Recursos Humanos, sobre el rango de alcance que tiene la normatividad, sobre el convenio colectivo.		Vinculación del convenio colectivo.	En coordinación con las áreas pertinentes garantizar la correcta evaluación de los costos y la disponibilidad de recursos. Contribuye a asegurar la transparencia, legalidad y eficiencia en la gestión de los recursos públicos.
	¿Cuáles podrían ser las implicaciones legales de que el					

convenio colectivo de 2022 entre en vigor desde su suscripción?	3. Indagar cómo la normativa laboral determina la validez de los convenios colectivos.	Incremento por acuerdo	Prevenir posibles conflictos derivados de la falta de viabilidad presupuestaria en los acuerdos de negociación colectiva en el sector público.
	4. Indagar el pronunciamiento del Ministerio de Economía y Finanzas – MEF, respecto a lo pactado.	Presupuesto Municipal.	

Informe de Orientación emitido por el Órgano de Control Institucional de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre.

https://apps8.contraloria.gob.pe/SPIC/srvDownload/ViewPDF?CRES_CODIGO=2024CSI263300001&TIPOARCHIVO=ADJUNTO

EXPEDIENTE DE LA MUSICALIDAD:

Anexo 2.

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL No. 450-2022-GM/MPJB



301

Jorge Basadre. 21 de julio de 2022

VISTO:

La Resolución de Gerencia Municipal N° 374-2021-A/MPJB de fecha 22 de setiembre de 2021, el Acta de Instalación y Negociación Colectiva de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, para el periodo 2023, integrado por los Representantes de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre y del Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia Jorge Basadre "SITRAMUN", instrumentos documentales pertenecientes de la Sub Gerencia de Recursos Humanos, Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto en el Artículo 194° de la Constitución Política del Perú, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades, los Gobiernos Locales son órganos de gobierno que poseen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Carta Magna establece para los gobiernos locales, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

Que, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal tiene por regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el convenio 98 y en el convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo; así mismo el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM se establecen los lineamientos para aplicar lo dispuesto en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, en el marco del respeto a los derechos reconocidos en los artículos 28 y 42 de la constitución Política del Perú, así como lo señalado en el convenio 98 y Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

Que, el procedimiento de negociación colectiva de los servidores públicos se encuentran regulado por la Ley N° 31188, Ley de Negociación colectiva en el sector Estatal (en adelante ley), la misma que en su artículo 4° establece que son objeto de la negociación colectiva la determinación de tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y trabajadores; y en el artículo 5° dispone que la negociación colectiva se lleva a cabo en dos niveles: centralizado, siendo este último el que corresponde a los gobiernos locales.

Que, el artículo 3 de la misma Ley prescribe los principios que rigen la negociación colectiva, tales como: el Principio de Autonomía Colectiva, Principio de buena fe negocial, de competencia; de previsión y provisión presupuestal; sobre la competencia el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM que aprueba lineamientos de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva, en su artículo 7 numeral 7.1 expresa que: "De conformidad con lo previsto en el inciso c) del artículo 3 de la Ley, la negociación colectiva en el Sector Público se rige por el Principio de competencia, el mismo que implica respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de las potestades", es decir que la negociación colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, conforme al numeral 17.1 del artículo 17 de la Ley.

Que, el artículo 10 de la ley antes citada dispone que: "La parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, que en la negociación colectiva en el sector público, su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados", concordante a ello, el numeral 13.1 y 13.3 del Decreto Supremo del artículo 13° y 13.3 del Decreto Supremo del artículo 13° de los lineamientos de la Ley, dispone que: "(...), la parte empleador asegura bajo responsabilidad, en la negociación colectiva en el sector público que su representación garantiza la viabilidad, en la negociación colectiva en el sector público, que su presentación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados (...). En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para que los representantes de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuente con un informe de la entidad elaborada por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan veces en el Pliego, (...)".

Que, la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria de la Ley N° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, establece, "Exceptúese de la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económica y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuentes de financiamiento; asimismo, de la prohibición de la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con la misma características señaladas anteriormente, establecidas en el artículo 6 de la presente ley, para efectos de la aprobación de conceptos de ingresos en el marco de los convenios colectivos o laudos arbitrales aprobados de conformidad con la ley N° 31118 artículo 3.d sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público. Los procesos de negociación colectiva y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite, se adecúan a lo establecido en la presente disposición";

Que, teniendo en cuenta el Decreto Supremo N° 010-2003-TR Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo la cual regula la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, derechos consagrados en el artículo 28 de la Constitución Política del Estado.

Que, por su parte, el SERVIR a través del Informe Técnico N° 001108-2021-SERVIR_GPGSC, de fecha 07 de junio de 2021, con carácter vinculante, ha señalado en el numeral 2.27 lo siguiente: "Ello guarda congruencia con lo establecido por el Tribunal Constitucional al Señalar que el derecho a la negociación colectiva en el sector público es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal, para cuyo ejercicio debe tenerse en cuenta,

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

No. 450-2022-GM/MPJB



además el principio de previsión y provisión presupuestal, el cual ha sido reconocido también expresamente en el literal d) del artículo 3 de la propia Ley N° 31188, indicando que: "(...) todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria", lo cual se efectúa con la respectiva ley de presupuesto del sector público que se aprueba para cada año fiscal, "la aprobación final del incremento de remuneraciones ha de contemplar la aprobación parlamentaria" (STC 0003-2013-PVTC y otros, FJ 67)".

Que, en este orden de ideas, podemos sostener que el derecho de negociación es uno que tiene la debida protección constitucional, lo cual indica que su goce y efectividad se encuentran por encima de cualquier otra norma legal de menor jerarquía siempre y cuando el contenido del mismo no sobrepase los niveles de restricción que la Ley establece, entendiéndose esto en el sentido de que no resulta un derecho irrestricto, sino que tiene su límite en aquello que para tal efecto señala la Ley.

Que, en ese sentido, el procedimiento de negociación colectiva se sujeta a las normas del régimen de la Ley del Servicio Civil, aplicándose supletoriamente en el Texto Único de la Ley de relaciones colectivas de Trabajo (segundo párrafo del artículo 40° de la Ley N° 30057).

Que, mediante Oficio N° 016-2021-SITRAMUN-JB/FETRAMUN MRS de fecha 02 de diciembre de 2021, el Secretario General del Sindicato de Trabajadores Municipales de Jorge Basadre remite el Pliego Petitorio 2022-2023, padrón de afiliados nuestra institución gremial, y solicita disponer vía resolución la conformación de la comisión negociadora y otros.

Que, mediante Informe N° 1013-2022-MPJB/GAF de fecha 07 de julio de 2022, el Gerente de Administración y Finanzas pone en conocimiento que con fecha 05 de julio del presente año, se realizó la instalación de la Comisión Negociadora entre los representantes de SITRAMUN y los representantes de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre; en ese sentido, remite copia del documento que incluye el pliego petitorio del proyecto de Convenio Colectivo, para la evaluación legal por parte de la Oficina de Asesoría Jurídica.

Que, a través del Informe N° 183-2022-OAJ/MPJB de fecha 14 de junio de 2022, la Oficina de Asesoría Jurídica concluye que el petitorio 2022-2023 proyecto de convenio, es de la opinión que resulta procedente su pedido, siempre y cuando se sujeten a la disponibilidad presupuestal y financiera de la entidad, recomienda que el resultado de la negociación colectiva no genera un exceso de gastos que conlleve a un desbalance en el presupuesto de la MPJB.

Que, por medio del Informe N° 875-2022-OPP-GM/MPJB de fecha 18 de julio de 2022, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto indica que ha emitido el Informe N° 872-2022-OPP-GM/MPJB que otorga disponibilidad presupuestaria por el monto de S/ 15,000.00 soles, sujeta a la disponibilidad financiera de los Recursos Directamente Recaudados (RDR).

Que, mediante Informe N° 1286-2021-MPJB/GAF-SGRH de fecha 15 de diciembre de 2021, la Sub Gerencia de Recursos Humanos concluye que no es viable la emisión de la resolución que conforma de la comisión negociadora, ni mucho menos el inicio de la negociación bilateral, por cuanto dicha resolución ya ha sido emitida (Resolución de Gerencia Municipal N° 374-2021-A/MPJB) y la negociación ya culminó el 18 de noviembre de 2021, con el Acta de Instalación y Negociación Colectiva de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, para el periodo 2022-2023, que adjunta para las firmas correspondientes.

Que, mediante Memorando N° 305-2021-MPJB/GAF de fecha 20 de diciembre de 2021, la Gerencia de Administración y Finanzas señala que de acuerdo al informe donde señala que no es viable la negociación que ya culminó el 18 de noviembre de 2021 con el Acta de Instalación y la negociación Colectiva de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre, sin embargo no se habría emitido el acto resolutorio que formaliza el convenio colectivo, por lo que debe cumplir con proyectar la mencionada resolución con todos sus actuados debidamente firmados.

Que, con Informe N° 1336-2021-SGRH-GAF/MPJB de fecha 28 de diciembre de 2021, la Sub Gerencia de Recursos Humanos sugiere la remisión de los actuados a la Oficina de Asesoría Jurídica previa firma de los miembros de la comisión paritaria, a fin de emitir el acto resolutorio que apruebe el acuerdo arribado con fecha 18 de noviembre de 2021.

Que, mediante Informe N° 015-2022-MPJB/GAF-GM de fecha 05 de enero de 2022, la Gerencia de Administración y Finanzas sugiere evaluar y aprobar mediante acto resolutorio de dicho acuerdo, puesto que es competencia de la Oficina de Asesoría Jurídica la emisión del acto resolutorio.

Que, mediante Informe N° 164-2022-OAJ/MPJB de fecha 17 de junio de 2022, la Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica indica que el Acta de Instalación y Negociación Colectiva de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre para el periodo 2022 - 2023 se encuentran sin las firmas correspondientes que den conformidad a los acuerdos plasmados; por lo tanto, recomienda derivar a la Gerencia de Administración y Finanzas siendo el presidente de la Comisión Negociadora conformada por Acto Resolutorio, todo ello con la finalidad de que se subsanen las observaciones antes señaladas.

Que, a través del Informe N° 1014-2022-MPJB/GAF de fecha 07 de julio de 2022, la Gerencia de Administración y Finanzas remite copia del pliego petitorio del proyecto de convenio colectivo para evaluación técnica otorgando la certificación y disponibilidad financiera y presupuestal, por parte de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Que, mediante Informe N° 872-2022-OPP-GM/MPJB de fecha 18 de julio de 2022, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto señala que luego de haber realizado el análisis de los numerales precedentes, el presupuesto institucional del año fiscal 2022, el pliego petitorio 2023 del SITRAMUN, el informe de la Gerencia de Administración y Finanzas (GAF) y el Informe de la Oficina de Asesoría Jurídica, esta dependencia emite disponibilidad

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

No. 450-2022-GM/MPJB



99

presupuestaria por el monto total de S/ 15,000 00 soles, asimismo, señala que la disponibilidad presupuestaria emitida está sujeta a la disponibilidad financiera de los Recursos Directamente Recaudados.

Que, mediante Informe N° 1107-2022-MPJB/GAF de fecha 21 de julio de 2022, la Gerencia de Administración y Finanzas remite Acta de Instalación y Negociación Colectiva de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre para el periodo 2023, el cual fue firmado por Representantes Titulares de la Municipalidad y Representantes Titulares del SITRAMUN-JB; por ello solicita derivar el presente a la Oficina de Asesoría Jurídica para la emisión del Acto Resolutivo.

Que, se expidió la Resolución de Gerencia Municipal N° 374-2021-A/MPJB de fecha 22 de setiembre de 2021, CONFORMANDO la Comisión Negociadora integrada por los representantes de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre y del Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia Jorge Basadre "SITRAMUN", que se encargará de la Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos periodo 2022 y 2023.

Que, visto el Acta de Instalación y Negociación Colectiva de la Municipalidad Provincial de Jorge Basadre de fecha 20 de julio de 2022, para el periodo 2023, integrado por los Representantes de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre y del Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia Jorge Basadre "SITRAMUN", se observa que se llegaron a acuerdos favorables para ambas partes, firmando la referida Acta por todos los integrantes de la Comisión Paritaria en señal de conformidad, con lo que resulta necesario se emita la correspondiente Resolución que declare la Aprobación del Acta Final de Acuerdos dando así por concluida la Negociación Colectiva de la Comisión Paritaria periodo 2023, suscrita con el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia Jorge Basadre - SITRAMUN.

Que, mediante Resolución de Alcaldía N° 005-2020-A/MPJB de fecha 06ENE2020 se delega en el Gerente Municipal de la MPJB las facultades resolutivas administrativas y de administración, Artículo primero, numeral VII. y Sub numeral 14. Menciona: Aprobar el Acta Final de la Comisión Negociadora y resolver los actos relacionados.

Que, por las consideraciones expuestas, en uso de las facultades delegadas a través de la Resolución de Alcaldía N° 005-2020-A/MPJB y de conformidad con la Ley N° 27972 Ley Orgánica de Municipalidades, concordante con la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, Ley del Servicio Civil Ley N° 30057, Decreto Supremo N° 010-2003-TR Aprueban el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y con los visados de la Oficina de Asesoría Jurídica, Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR, el Acta Final de Acuerdos de Comisión Paritaria periodo 2023, integrado por los representantes de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre y suscrita con el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia Jorge Basadre "SITRAMUN", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR la finalización de la Negociación Colectiva del Pliego Petitorio correspondiente al año 2023; con los representantes del SITRAMUN y los representantes de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre y suscrita con el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia Jorge Basadre "SITRAMUN", por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR, a la Gerencia de Administración y Finanzas, Oficina de Planeamiento y Presupuesto el cumplimiento de la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR, la presente Resolución a las unidades orgánicas correspondientes de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre y a los interesados, para conocimiento y fines.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL JORGE BASADRE

ING. EMILIO C. CORDOVA FLORES
GERENTE MUNICIPAL

Cc:
- Archivo
- CAJ
- GAF
- DPP
- SITRAMUN

ACTA DE INSTALACION Y NEGOCIACION COLECTIVA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JORGE BASADRE, PARA EL PERIODO 2023

297

En Villa Locumba, siendo las 9:30 horas del día miércoles 20 de julio del 2022, se reunió en la sala de reuniones del despacho de Alcaldía, los miembros integrantes de la Comisión Paritaria periodo 2023, en mérito de la Resolución de Gerencia Municipal N° 374-2021-A/MPJB: Representación de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, el Gerente de Administración y Finanzas Ing. Econ. Manuel Anchapuri Canaza - Presidente, el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto CPC Rafael Lucio Flores García. La Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica Abog. Roció del Carmen Rejas Talavera, y por parte de SITRAMUN – JB, presentes los trabajadores: Sr. Lorenzo Filomeno Machaca Condori - Presidente, Sra. Edith Esmeralda Copa Paco, Sra. Geovanna Yaskara Temoche Nieto, con el objeto de tratar la siguiente agenda:

1.- Instalación de la Comisión Paritaria periodo 2022-2023

Respecto a este punto se da por instalada la Comisión Paritaria de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, a fin de efectuar la negociación bilateral del pliego de peticiones del SITRAMUN –JB de acuerdo al siguiente detalle:

REPRESENTANTES TITULARES DE LA MUNICIPALIDAD

Gerente de Administración y Finanzas
Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica
Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

Ing. Econ. Manuel Anchapuri Canaza
Abog. Roció del Carmen Rejas Talavera
CPC Rafael Lucio Flores García

REPRESENTANTES TITULARES DEL SITRAMUN –JB

Sr. FILOMENO MACHACA CONDORI.
Sra. EDITH ESMERALDA COPA PACO
Sra. GEOVANNA YASKARA TEMOCHE NIETO

2.- Evaluación del Pliego Petitorio 2023 del SITRAMUN – JB

a) Informe N° 183-2022-OAJ/MPJB de fecha 14 de julio del 2022 de la Abog. Roció del Carmen Rejas Talavera, Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica que concluye y opina en forma procedente el pedido del pliego petitorio año 2023, siempre y cuando se sujete a la disponibilidad y financiera de la entidad. Se recomienda que el resultado de la negociación colectiva no genere un exceso de gastos que conlleve a un desbalance en el presupuesto del a MPJB.

b) Informe N° 872-2022-OPP-GM/MPJB de fecha 18 de julio del 2022, del CPC Rafael Lucio Flores García Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, concluye y recomienda que el presupuesto institucional del año fiscal 2022, el pliego petitorio 2023 del SITRAMUN, el informe de la Gerencia de Administración y Finanzas (GAF) y el informe de la Oficina de Asesoría Jurídica, esta dependencia emite disponibilidad presupuestaria por el monto total de S/. 15.0000.00 (Quince Mil con 00/100 soles), el cual será afectado al 09 – Recursos Directamente Recaudados.

1.-ACUERDO PREVIO:

1.1. La Municipalidad Provincial Jorge Basadre. Conviene en iniciar la Negociación Colectiva del Pliego Petitorio 2022, para el periodo 2023 con el "SITRAMUN-JB", de conformidad al padrón actualizado de afiliado de los regímenes del Decreto Legislativo 276, que se adjunta y que forma parte de la presente.

ACUERDO:

La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, conviene en iniciar la negociación del Pliego Petitorio con el SITRAMUN – JB, de conformidad al padrón de afiliados del régimen D.L. N° 276, que forma parte del presente, según anexo N° 01 (suscritos por SITRAMUN) en mérito a la nómina de afiliados, presentado por los representantes del SITRAMUN – JB.

1.2. RATIFICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS, La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, reconoce, ratifica y se compromete a dar estricto cumplimiento en forma permanente a las Leyes, Costumbres, en el régimen laboral del D, Leg. N° 276. Actas de Trato Directo y Convenios Colectivos celebrados en todos

sus extremos en los años anteriores desde el año 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021; otorgándoles plena vigencia los beneficios logrados respetándose el carácter irrenunciable de los Derechos Adquiridos.

ACUERDO:

La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, reconoce, ratifica y se compromete a dar estricto cumplimiento en forma permanente a las Leyes, Costumbres, en el régimen laboral del D. Leg. N° 276 Y. Actas de Trato Directo y Convenios Colectivos celebrados en todos sus extremos en los años anteriores desde el año 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019, 2020, 2021; otorgándoles plena vigencia los beneficios logrados respetándose el carácter irrenunciable de los Derechos Adquiridos, según padrón de afiliados, todo de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y financiera de la entidad.

2.-CONDICIONES ECONOMICAS

2.1 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en incrementar la remuneración mensual por concepto de costo de vida de S/. 500.00 Soles a Partir del 01 de Enero del 2023, de manera permanente, siendo de alcance a los servidores afiliados de SITRAMUN JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

SI HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.1 DE LA SIGUIENTE FORMA "La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en incrementar la remuneración mensual por concepto de COSTO DE VIDA un monto de S/. 500.00 Soles a Partir del 01 de Enero del 2023, de manera permanente, siendo de alcance a los servidores afiliados de SITRAMUN JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo"

2.2 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre conviene en incrementar las **GRATIFICACIONES, AGUINALDO (FESTIVIDAD, BONIFICACIONES, ASIGNACIONES)** de acuerdo al siguiente detalle:



GRATIFICACIONES	:	100% Remuneración mensual Total Bruta.
DE JULIO	:	100% Remuneración mensual Total Bruta, más el 9%.
DE ABRIL	:	100% Remuneración mensual Total Bruta, [FESTIVIDAD]
DE NOVIEMBRE	:	100% Remuneración mensual Total Bruta, [FESTIVIDAD]
NAVIDAD	:	100% Remuneración mensual Total Bruta, más el 9%.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.2

2.3 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en incrementar sobre el monto ya ganado, la suma de s/. 1,000.00 Soles por concepto **ESCOLARIDAD** a partir del mes Enero del año 2022, de manera permanente, siendo de alcance de los servidores afiliados del SITRAMUN JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.3

2.4 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en incrementar en el rubro de Básico la suma de S/.100.00 Soles, sobre el monto ya ganado, siendo de alcance a los servidores afiliados al SITRAMUN JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 de Acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.4

2.5 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en incrementar sobre el monto ya ganado una bonificación especial por el **DIA DEL TRABAJO** 1ro de mayo por el monto de S/. 300.00 Soles, siendo de alcance a los servidores afiliados al SITRAMUN JB de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.5



Handwritten signatures in blue ink, including a large signature and a smaller one below it.

2.6 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en incrementar la suma de S/. 150.00 Soles, mensuales por concepto de **MOVILIDAD Y REFRIGERIO** siendo de alcance a los servidores afiliados al SITRAMUN JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.6

2.7 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en otorgar la suma de S/. 50.00 soles por **ONOMÁSTICO**, así como otorgar 02 días de licencia con goce de haber, siendo de alcance a los servidores afiliados al SITRAMUN JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.7

2.8 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en incrementar la suma de S/. 100.00 soles por concepto de **BONIFICACION FAMILIAR**, no estando comprendido dentro las regulaciones de la normatividad, siendo de alcance a los servidores afiliado del SITRAMUN JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.8

2.9 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre convienen en incrementar sobre el monto ya ganado la suma de S/.500.00 nuevos soles, por concepto del **DETERIORO REAL DE LA CANASTA FAMILIAR**, siendo de alcance a los servidores afiliados al SITRAMUN JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 2.9

3.- CONDICIONES DE TRABAJO ADMINISTRATIVO Y SOCIALES

3.1 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre. Conviene en otorgar el **VESTUARIO** para el año 2022, 2023, por el monto equivalente a S/. 1,500.00 (Un mil quinientos con 00/100 Nuevos soles), a todos los servidores empleados, obreros, incluidos Obreros que realizan funciones administrativas, Policías Municipales, Servidores de Seguridad Ciudadana, personal de campo, todos los afiliados al SITRAMUN-JB, de conformidad al punto 1.1 y 1.2 de los Acuerdos Previos: Consistente en: **TELA, CALZADO, BLUZAS, CAMISAS Y DEMAS INDUMENTARIA COMPLEMENTARIA AL UNIFORME** y dinero en efectivo por el monto de S/. 300.00(Trecientos con 00/100 Nuevos Soles) para la confección del terno para cada parada en el mes de **Abril (Verano) y Octubre (Invierno)**. Y que en caso de incumplimiento a la fecha convenida la **Municipalidad Provincial Jorge Basadre. Conviene en otorgar en efectivo el equivalente a S/ 1,500.00 (Mil Quinientos con 00/100 Nuevos Soles)** para cada parada a cada servidor afiliado, de acuerdo al siguiente detalle:

A) INVIERNO:

Damas : Un corte de tela para terno (saco y pantalón y/o falda), calzado de cuero, 02 pañoleta, blusas de algodón y 02 carteras de cuero de calidad, 01 pantalón, 01 casaca para la estación, 01 chaleco, 02 guantes de cuero.

Varones : Un corte de tela para terno (saco y pantalón). Calzado de cuero de calidad, dos camisas de algodón de calidad, tres corbatas de calidad, 01 casaca para la estación, 02 guantes de cuero.

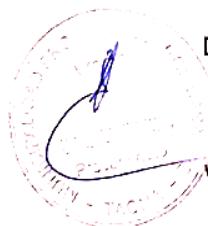
B) VERANO:

Damas : Un corte de tela para terno (saco y pantalón y/o falda), calzado de cuero, 02 pañoletas, 02 blusas, 02 carteras de calidad, 01 casaca para la estación, 01 chaleco.

Varones : Un corte de tela para terno (saco y pantalón). Calzado de cuero de calidad, dos camisas de algodón de calidad, tres corbatas de calidad, 01 casaca para la estación.



Handwritten signatures in blue ink on the right side of the page.



C) UNIFORME DE TRABAJO DE CAMPO:

Damas y Varones: 01 juego de uniforme oficial de identificación institucional, 01 uniforme de trabajo de campo consistente en : 01 BUZO, 01 JEAN, 02 POLOS, 02 GORROS, 02 CHALECOS Y 01 PAR DE ZAPATILLAS.

Siendo de alcance a todos los servidores afiliados al **SITRAMUN-JB** de conformidad al punto 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 3.1

3.2 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre conviene en otorgar un Bono por el monto y denominación que determine el Gobierno Central.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 3.2

3.3 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre conviene en trasladar sobre la ya ganado la suma de S/. 500.00 soles del rubro transitoria para homologación al haber básico a partir de 01 Enero del 2022, 2023, siendo de alcance a los servidores afiliados al SITRMUN-JB, de conformidad al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 3.3

3.4 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, conviene en otorgar por concepto de subsidio por fallecimiento y gasto de sepelio, los mismos que no se encuentran sujetos a ningún tipo de descuento alguno, de acuerdo al siguiente detalle:

POR MUERTE DEL TRABAJADOR(A)

- ✓ Por fallecimiento del trabajador (a): Se otorgara cinco remuneraciones totales brutas. (tres por fallecimiento y dos por sepelio)

POR MUERTE DE FAMILIAR DIRECTO (CONYUGE PADRE E HIJOS):

- ✓ Por fallecimiento; Se otorgará 02 remuneraciones totales brutas.
- ✓ Por gasto de sepelio; Se otorgará 02 remuneraciones totales brutas.



NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 3.4

3.5 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Conviene en continuar y regularizar el proceso de nombramiento a los servidores contratados con más de **tres años de servicios**.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 3.5

3.6 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Conviene en regularizar el sinceramiento en los rubros de las remuneraciones, los mismos que se encuentran establecidos en la planilla única de remuneraciones del régimen 276 y 728, siendo de alcance a los servidores afiliados del SITRAMUN JB, de conformidad al 1.1 y 1.2 del presente.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 3.6

3.7 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Conviene otorgar por concepto de Compensación por tiempo de Servicios CTS, una remuneración total bruta por cada año de servicios prestados que para su aplicación esta se calculara sobre la última remuneración total bruta percibida, desde la fecha de ingreso a laborar hasta la fecha de extinción del vinculo laboral, siendo de alcance a todos los servidores empleados y obreros de los regimenes D. Leg. 276 y 728 afiliados al SITRAMUN-JB de conformidad al punto 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo del presente.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 3.7

3.8 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre, Conviene en otorgar por fallecimiento del titular afiliado o termino del vinculo laboral el ingreso o laborar de un familiar en línea directa a la Municipalidad



Provincial Jorge Basadre con carácter de permanente, siendo de alcance a todos los servidores empleados y obreros de los regímenes D. Leg. 276 y 728 afiliados al SITRAMUN-JB de conformidad al punto 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo del presente.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 3.8

4. DEMANDAS SINDICALES:

4.1 La Municipalidad Provincial Jorge Basadre conviene en respetar el libre ejercicio de la libertad sindical respetando los Convenios internacionales de trabajo Art. 28 de la Constitución Política del Perú, así como otorgar Licencia Sindical a tiempo completo con Goce de Remuneraciones al Secretario General, Secretario de Organización, Secretario de Defensa por el tiempo contemplado en los Estatutos y Licencia sindical a los servidores afiliados que asistan a reuniones sindicales capacitación, asambleas, congresos tanto local, regional, nacional e internacional otorgándoles pasajes y viáticos, convocados por la FETRAMUN MACRO REGION SUR Y CONFEDERACION DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL PERU.

NO HUBO ACUERDO AL PUNTO 4.1, QUE SE DETERMINE DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD VIGENTE.

5. DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y FINALES:

5.1 El presente Pacto Colectivo entre en vigencia a partir del 01 de Enero del 2023, siendo de alcance a todos los servidores afiliados al **SITRAMUN-JB**, de conformidad al Padrón de afiliados que forma parte de la presente y conforme al numeral 1.1 y 1.2 del Acuerdo Previo.

5.2 El presente Pacto Colectivo, está sujeto a la disponibilidad presupuestal y financiera de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre, resguardando el equilibrio financiero institucional, que está por encima de cualquier pacto colectivo, que genera perjuicio o desbalance de la Municipalidad Provincial Jorge Basadre.

No habiendo más punto que tratar y siendo las 12:20 horas del mismo día, se da por concluido la reunión, el mismo que firman los presentes.

REPRESENTANTES TITULARES DE LA MUNICIPALIDAD



Ing. Econ. Manuel Anchapuri Canaza
Gerente de Administración y Finanzas

Abog. Rocío del Carmen Rojas Talavera
Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica



CPC Rafael Lucio Flores Garcia
Jefe de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto

REPRESENTANTES TITULARES DEL SITRAMUN -JB

Sr. Lorenzo Filomeno Machaca Condori
DNI. 00402750

Sra. Edith Esperanza Copa Paco
DNI. 00792592

Sra. Giovanna Yaskara Temoche Nieto
DNI. 00461484

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Trabajo de insuficiencia profesional

RIESGO NO PREVISTO EN LA CAPACIDAD PRESUPUESTARIA DE LA ENTIDAD MUNICIPAL FRENTE AL ACUERDO DEL CONVENIO COLECTIVO (2022-2023)

Para Optar el Título de Abogado

Bachiller: Ruiz Bellido, Paulo Cesar.

Identificador ORCID: 0009-0008-7013-5740

Profesor: Dr. JAIME AGUSTÍN SÁNCHEZ ORTEGA

Identificador ORCID del profesor: 0000-0002-2916-7213

Línea de investigación: Sociedad de Transformación Digital.

Compartir



Página 1 de 25

✓ Fuentes principales Todas las fuentes

15%

Similitud general

1	repositorio.usmp.edu.pe INTERNET	1%
2	repositorio.uwienner.edu.pe INTERNET	1%
3	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-... TRABAJOS ENTREGADOS	<1%
4	www.oit.org.pe INTERNET	<1%
5	hdl.handle.net INTERNET	<1%
6	anep.or.cr INTERNET	<1%
7	www.itu.int INTERNET	<1%

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 18% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 7% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
3	cdn.gob.pe Internet	1%
4	Universidad San Ignacio de Loyola on 2023-11-09 Submitted works	<1%
5	hdl.handle.net Internet	<1%
6	revistas.autonoma.edu.pe Internet	<1%
7	anep.or.cr Internet	<1%
8	repositorio.upn.edu.pe Internet	<1%