



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
SECCIÓN DE POSGRADO**

**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**

**PRESENTADA POR
ADRIÁN JESÚS GALLEGOS SÁNCHEZ**

**ASESORA
ANA MARIA ANGELES LAZO**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**LIMA – PERÚ
2021**



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



**INSTITUTO DE GOBIERNO Y DE GESTIÓN PÚBLICA
ESCUELA DE POSGRADO**

**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**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

PRESENTADO POR:
ADRIÁN JESÚS GALLEGOS SÁNCHEZ

ASESORA:
DRA. ANA MARIA ANGELES LAZO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
SISTEMAS ADMINISTRATIVOS DEL ESTADO
GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres, mi esposa y mis hijos por haber estado junto a mí, para en todo momento para orientar y apoyarme en cada decisión que tomé y en cada proyecto que emprendí.

El autor

AGRADECIMIENTO

A la Universidad San Martín de Porres por haberme brindado una excelente formación para mi desempeño profesional al servicio del país.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDO

<i>DEDICATORIA</i>	<i>ii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>iii</i>
<i>ÍNDICE DE CONTENIDO</i>	<i>iv</i>
<i>RESUMEN</i>	<i>viii</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>x</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i>	<i>1</i>
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	12
1.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.1.1 <i>Antecedentes Nacionales</i>	12
1.1.2 <i>Antecedentes Locales</i>	14
1.2 BASES TEÓRICAS	15
1.2.1 <i>Variable negociación colectiva</i>	15
1.2.1.1 Definición de negociación colectiva.....	15
1.2.1.2 Las limitaciones de parte del estado a los convenios colectivos.....	16
1.2.1.3 Teorías de las relaciones entre el estado y los funcionarios civiles	16
1.2.1.4 Génesis de la negociación colectiva en el mundo	19
1.2.1.5 Derechos laborales y negociación colectiva	21
1.2.1.6 Antecedentes normativos hacia la ley de negociación colectiva en el Perú.	22
1.2.1.7 Las leyes que regulan la negociación colectiva	27
1.2.1.8 El proceso de la negociación colectiva según la ley 30057	29
1.2.1.9 Dimensiones de la variable negociación colectiva	33
1.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	38
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	41
2.1 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS PRINCIPAL Y DERIVADAS	41
2.1.1 <i>Hipótesis principal</i>	41
2.1.2 <i>Hipótesis derivadas</i>	41
2.2 VARIABLES Y DEFINICIÓN OPERACIONAL	43
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	45

3.1 DISEÑO METODOLÓGICO.....	45
3.1.1 <i>Enfoque del a investigación</i>	45
3.2 DISEÑO MUESTRAL.....	47
3.3 TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	49
3.4 TÉCNICAS ESTADÍSTICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	52
3.5 ASPECTOS ÉTICOS.....	53
CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....	54
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	82
<i>CONCLUSIONES</i>	88
<i>RECOMENDACIONES</i>	92
<i>FUENTES DE INFORMACIÓN</i>	94
<i>ANEXOS</i>	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	43
Tabla 2: Población y muestra del estudio	48
Tabla 3: Baremos y puntos de corte de los niveles de negociación colectiva	51
Tabla 4: Niveles de negociación colectiva	54
Tabla 5: Dimensión conocimiento de las normas	57
Tabla 6: Dimensión de implementación institucional para la negociación colectiva	61
Tabla 7: Dimensión de aplicación práctica de la negociación colectiva	65
Tabla 8: Objeto de las negociaciones colectivas entre el Sindicato de trabajadores municipales (SITRAMUN - DL N° 276) y la Municipalidad de Majes.	68
Tabla 9: Objeto de las negociaciones colectivas entre el Sindicato de trabajadores obreros municipales (SITRAOMUN - DL N° 728) y la Municipalidad de Majes.....	69
Tabla 10: Cumplimiento de las negociaciones colectivas realizadas entre el Sindicato de trabajadores municipales (SITRAMUN- DL N° 276) y la Municipalidad de Majes	71
Tabla 11: Cumplimiento de las negociaciones colectivas realizadas entre el Sindicato de trabajadores obreros municipales (SITRAOMUN- DL N° 276) y la Municipalidad de Majes.....	73
Tabla 12: Vía de resolución de la negociación colectiva realizada entre el Sindicato de trabajadores municipales (SITRAMUN- DL N° 276) y la Municipalidad de Majes.	75
Tabla 13: Vía de resolución de la negociación colectiva realizada entre el Sindicato de trabajadores obreros municipales (SITRAOMUN- DL N° 728) y la Municipalidad de Majes.....	77

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de negociación colectiva.....	55
Figura 2. Dimensión conocimiento de las normas	57
Figura 3. Dimensión de implementación institucional para la negociación colectiva	61
Figura 4. Dimensión de aplicación práctica de la negociación colectiva.....	65

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar los niveles de cumplimiento de negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. La investigación es de enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), tipo básico y observacional, nivel descriptivo, diseño no experimental y corte transversal. La información se ha obtenido de fuente primaria, de una muestra de 146 trabajadores y obreros de la municipalidad de Majes y de 5 directivos, con la técnica de la encuesta y la entrevista, con el instrumento cuestionario de negociación colectiva. Se obtuvo los siguientes resultados: el 8.9% del personal considera que el cumplimiento de la negociación colectiva es de nivel alto, el 58.9% que es de nivel medio alto, el 24% que es de nivel medio bajo y el 8.2% que es de nivel bajo. Una mayoría del 67.8% lo aprueba y el 32.2% lo desaprueba, además, todos los dirigentes están de acuerdo en que existe conocimiento de la ley y una disposición positiva para su aplicación. En el período 2014-2020 entre la Municipalidad de Majes y el sindicato de trabajadores municipales SITRAMUN se han celebrado cinco negociaciones colectivas de mejoras de condiciones laborales y condiciones económicas, y el 100% de ambos tipos de negociaciones colectivas se han cumplido; además, entre la Municipalidad de Majes y el sindicato de obreros SITRAOMUN se ha celebrado 4 negociaciones colectivas de mejoras laborales y económicas, de las cuales, sólo se ha cumplido el 75%, el 25% faltante no se concretó debido a la interferencia del DS n° 014-2020. El 100% de las negociaciones colectivas de mejoras laborales solicitadas en el contexto de la ley del Servicio Civil se solucionaron en la instancia de convenio; en cambio, las condiciones de mejoras económicas llegaron hasta el arbitraje por cuestiones legales y de falta de acuerdo entre las partes. La

negociación colectiva sí tiene cierto impacto negativo en el principio de meritocracia, aunque el personal aún conserva sus pretensiones de acceder a mejores condiciones laborales por mérito propio.

Palabras clave: negociación colectiva, vía convenio, vía arbitral, trabajadores, obreros, servicio civil.

ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the levels of compliance with collective bargaining in the District Municipality of Majes in the period (2014-2020) regarding Law No. 30057, Civil Service Law. The research is of a mixed approach (quantitative and qualitative), basic and observational type, descriptive level, non-experimental design and cross section. The information has been obtained from a primary source, from a sample of 146 workers from the municipality of Majes and from 5 managers, using the survey and interview technique, using the Collective Bargaining Questionnaire instrument. The following results were obtained: 8.9% of the personnel consider that compliance with collective bargaining is of a high level, 58.9% that it is of a medium-high level, 24% that it is of a medium-low level and 8.2% that it is of low level. A majority of 67.8% approve it and 32.2% disapprove, in addition, all leaders agree that there is knowledge of the law and a positive provision for its application. In the period 2014-2021, between the Municipality of Majes and the municipal workers' union, five collective negotiations for improvements in working conditions and economic conditions were held. The collective negotiations for labor and economic improvements requested by SITRAMUM have been 100% fulfilled; On the other hand, those requested by the workers have only been fulfilled to 75%, this, due to the interference of Supreme Decree No. 014. 100% of the collective negotiations for labor improvements requested in the context of the Servicio Civil law were resolved in the instance of agreement; on the other hand, those of economic improvements reached arbitration due to legal issues and lack of agreement between the parties. Collective bargaining does have a negative impact on the principle of meritocracy, although staff still maintain their claims to access better working conditions on their own merit.

Keywords: collective bargaining, via agreement, via arbitration, workers, workers, civil service.

INTRODUCCIÓN

a. Descripción de la realidad problemática

La negociación colectiva es un mecanismo de diálogo social entre empleadores y sindicatos de trabajadores para acordar adecuadas condiciones de trabajo, capacitación profesional, seguridad, salud, igualdad de trato y salarios justos (OIT, 2021). Es un derecho fundamental reafirmado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Constitución Política del Perú.

La regulación normativa respecto a la negociación colectiva como un derecho laboral no ha sido eficaz, pese a tener un marco constitucional e internacional que lo promueve. Una de las causas generadoras de dicha situación fue la inexistencia de una norma especial para el sector público que la regule hasta la promulgación de la Ley del Servicio Civil en el año 2013, ya que anteriormente las negociaciones colectivas se realizaban bajo el marco de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Así también, otra de las causas que actualmente generarían su ineficacia como un derecho laboral es la inequidad y desigualdad respecto de los beneficios conseguidos a través de ella por los distintos sindicatos, esto es causa de progresivas diferencias remunerativas en el sector público dentro de una misma entidad e incluso entre los que desempeñan las mismas funciones, siendo esta variación también evidente al exterior de la organización en los diversos niveles de gobierno local, regional y nacional.

Ante esta situación y otras relacionadas al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se inició la reforma del Servicio Civil que tuvo su origen en el año 2008 con la promulgación del Decreto Legislativo n° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR como un organismo técnico especializado y rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, encargado de establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado respecto del servicio civil en materia de organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento y evaluación, compensación, desarrollo y capacitación (art. 1).

La reforma iniciada fue un intento más de armonizar los derechos laborales de los servidores públicos al servicio del Estado, ya que hasta entonces no se tenía un desarrollo específico en la legislación peruana sobre la regulación de los derechos colectivos de trabajo y el proceso de negociación colectiva en el sector, hasta la publicación de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil el 04 de julio del 2013, entrando en vigencia al día siguiente de su publicación las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.

La Ley del Servicio Civil venía de la mano de otras leyes emitidas dentro del marco normativo del Sistema Administrativo de Presupuesto Público, denominadas leyes de presupuesto del sector público las cuales en estos últimos casi 18 años, establecían una prohibición respecto a la posibilidad de realizar incrementos remunerativos en las entidades, consagrándose también en esta nueva norma una prohibición para negociar compensaciones económicas en todas aquellas entidades señaladas por ley y aquellas que cuenten con un crédito presupuestario

aprobado por la misma, normas que en su conjunto afectaban directamente las iniciativas económicas planteadas en los pliegos de reclamos por los sindicatos de los gobiernos locales (municipalidades provinciales y distritales).

Sobre el nivel de gobierno local cabe mencionar que la estructura organizacional de las municipalidades distritales en Arequipa y la mayoría de municipalidades en el Perú son similares, pues todas están orientadas a la prestación de servicios públicos de la misma clase.

Respecto a la vinculación laboral establecida entre las municipalidades y sus servidores se verifica la existencia de diversos regímenes laborales, encontrando servidores civiles pertenecientes al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 quienes desempeñan labores administrativas, los servidores públicos que desempeñan labores bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728 quienes desempeñan funciones específicas relacionadas al recojo y traslado de residuos sólidos, limpieza pública, cuidado de parques y jardines y seguridad ciudadana. Así también están los trabajadores que desempeñan funciones administrativas de apoyo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Al año siguiente de la publicación de la Ley del Servicio Civil, el 13 de junio de 2014 se promulgó el reglamento general de dicha ley aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, norma que también había recogido la prohibición al igual que las leyes de presupuesto desde el año 2003 para poder negociar condiciones económicas como parte del proceso de negociación colectiva.

Respecto a la prohibición contenida en estas normas presupuestarias, el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la demanda de inconstitucionalidad

planteada respecto al artículo 6 de las leyes de presupuesto del sector público para los años fiscales 2013, 2014 y 2015 recaídas en los Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC declarando su inconstitucionalidad y exhortando al Congreso de la República a que apruebe la regulación de la negociación colectiva, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017.

De igual manera, ante las pretendidas demandas de inconstitucionalidad sobre algunos aspectos de la Ley del Servicio Civil referidos principalmente sobre la prohibición de negociar condiciones económicas el Tribunal Constitucional expidió las sentencias recaídas en los Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC; y N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/TC resolviendo favorablemente sobre la posibilidad de negociar incrementos remunerativos mediante la vía de la negociación colectiva, siguiendo el criterio empleado respecto de las leyes de presupuesto, exhortando una vez más al Congreso de la República apruebe la regulación de la negociación colectiva a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017.

Se puede identificar como otra de las causas que no han permitido el ejercicio pleno del derecho de la negociación colectiva la demora por parte del poder legislativo en aprobar una norma especial que regule dicha materia. Ante la falta de decisión política por emitir dicho dispositivo, en pleno interregno parlamentario posterior a la disolución del Congreso, el 23 de enero de 2020 se promulgó el Decreto de Urgencia n° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público, norma sumamente cuestionada por establecer requisitos y formalidades que si bien por una lado permitía la negociación colectiva sobre condiciones económicas de otro

lado estableció exigencias tales contar con el Informe Económico Financiero del Ministerio de Economía y Finanzas quien determinaría la posibilidad y el monto máximo sobre el cual se podría negociar y de otro lado sobre la solución de controversias se establecía que el arbitraje solo podía realizarse con árbitros registrados en el registro de árbitros de SERVIR y finalmente y más limitante de acuerdo a la tercera disposición complementaria transitoria solo podían presentar su pliego para el año 2020 aquellas entidades que entre el 2016 y 2019 no hayan negociado condiciones económicas, lo cual en la práctica representó la imposibilidad de llevar adelante negociaciones colectivas en ese año.

La cuestionada norma fue objeto también de una demanda de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional quien antes de poder resolver dicha causa tuvo que valorar la acción del congreso de turno quien el 22 de enero del 2021 aprobó la derogación del Decreto de Urgencia n° 014-2020 mediante Ley N° 31114, casi a un año de haber entrado en vigencia quedando nuevamente la Ley del Servicio Civil como referente para llevar a cabo las negociaciones colectivas durante el mes de enero hasta el mes de abril dado que el 30 de abril del 2021 el Congreso de la República atendiendo a la exhortación del Tribunal Constitucional aprobó la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal publicada el 2 de mayo de 2021, con la cual se viabiliza la negociación sobre las condiciones de trabajo, empleo, remuneraciones y de relaciones entre empleados; sin embargo, hay que tener presente que dada las constantes modificaciones normativas los gobiernos locales siguieron llevando a cabo negociaciones colectivas sin necesariamente tomar en consideración dichas normas.

Para los gobiernos de las municipalidades provinciales y distritales, las disposiciones antes mencionadas son de obligatorio cumplimiento al igual que

todas las entidades públicas, pero en la práctica se puede evidenciar que existen mecanismos que van desde la simple contravención a la norma aprobando incrementos vía convenio colectivo hasta la aplicación del arbitraje como mecanismo legal para formalizar mediante laudos arbitrales incrementos en la remuneración de los servidores en forma temporal o en algunos casos de forma permanente.

En el 2021, después de 8 años de haberse aprobado un marco normativo para regular las negociaciones colectivas, se aprecia que las mismas no se están cumpliendo en el nivel esperado por la norma, dado que en la administración municipal de la negociación colectiva se advierte caos, desigualdad, desorden y confusión en las condiciones laborales de los servidores públicos, esto debido a que coexisten casi 3 regímenes laborales, cada uno con sus propias normas, criterios, beneficios y peculiaridades que los hacen difíciles de administrar, por eso, persisten las diferencias en el sistema de remuneraciones, hace falta un tratamiento conforme a la formación, a las funciones desempeñadas, a la experiencia adquirida y al mérito alcanzado.

Asimismo, se cree que, en la Municipalidad Distrital de Majes, no se está favoreciendo plenamente un criterio equitativo, existen diferencias para la negociación de condiciones laborales y condiciones económicas, falta un tratamiento meritocrático, es decir, conforme al nivel de formación de cada sujeto, a las funciones desempeñadas, a la experiencia adquirida y al mérito alcanzado.

De aquí se desprenden varios frentes de investigación, pero el que más importa es realizar un análisis de la norma de negociación colectiva que se da en la Municipalidad Distrital de Majes con el propósito de evidenciar el uso de mecanismos establecidos en la norma como el trato directo y de mecanismos

alternativos de solución de conflictos como la conciliación y el arbitraje para lograr mejores condiciones laborales y económicas.

b. Formulación del problema

Problema principal

¿Cuáles son los niveles de cumplimiento de negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020?

Problemas secundarios

1. ¿Cuáles son los niveles de conocimiento, implementación institucional y de aplicación de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes?

2. ¿Cuál es la frecuencia de negociaciones colectivas por mejoras laborales y mejoras económicas en la Municipalidad Distrital de Majes?

3. ¿Cuál es el índice de cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Distrital de Majes?

4. ¿Cuál es el porcentaje de resoluciones de los pliegos de reclamos en las instancias de convenio, conciliación y arbitraje en la Municipalidad Distrital de Majes?

5. ¿La negociación colectiva tiene un impacto negativo en el principio de meritocracia establecido en la Ley n° 30057 de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Majes?

c. Objetivos de la investigación

Objetivo general

Determinar los niveles de cumplimiento de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Objetivos específicos:

1. Analizar los niveles de conocimiento, implementación institucional y de aplicación de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2. Indicar la frecuencia de negociaciones colectivas por mejoras laborales y mejoras económicas en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

3. Precisar el índice de cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

4. Precisar el porcentaje de resoluciones de los pliegos de reclamos en las instancias de convenio, conciliación y arbitraje en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

5. Analizar si la negociación colectiva tiene un impacto negativo en el principio de meritocracia de la Ley n° 30057 de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020.

d. Justificación de la investigación

Importancia de la investigación

Esta investigación tiene una importancia relevante porque trata del análisis del cumplimiento de la norma de negociación colectiva bajo los alcances de la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil en el sector público, específicamente en la Municipalidad de Majes, provincia de Caylloma, departamento de Arequipa. Es así que permitirá obtener nuevos conocimientos, y se constituirá en un punto de partida para futuras investigaciones.

La negociación colectiva comprende los derechos laborales y económicos de muchas personas de la municipalidad, entre ellos, servidores que desempeñan funciones administrativas, así como personal de limpieza, mantenimiento de vías e infraestructuras, seguridad, etcétera. A partir de los hallazgos se ofrecerá sugerencias a los directivos para que establezcan una negociación colectiva más amigable y así mejorar el compromiso del personal con la institución.

Esta problemática en parte ha sido analizada por otros autores desde un punto de vista sociológico en cuanto a la relación del Estado y empleado, ahora se analiza algo más específico, el procedimiento de negociación colectiva entre la municipalidad y el empleado teniendo en cuenta el porcentaje de atención de negociaciones colectivas, el cumplimiento de los mismos, las fases de solución de reclamos y su impacto en el principio de meritocracia. Por tanto, los resultados que se obtengan serán inspiradores para esta y otras municipalidades ya que viven problemáticas similares.

Este problema es actual no sólo en Majes, sino una constante en la mayoría de las municipalidades del Perú porque se rigen por la misma normativa, con limitantes legales y limitaciones presupuestales, por tanto, los resultados permitirán tener un cierto acercamiento al modus operandi de la mayoría de las entidades públicas. Se podrá conocer las limitaciones y vacíos legales para su plena aplicación, y eso es un excelente aporte.

Se prevé que además de las limitaciones legales, hay descuido de parte de las autoridades porque no realizan los adecuados procedimientos para atender oportunamente a la solicitud de negociaciones colectivas. En tal sentido, esta investigación permitirá indicar la dimensión más descuidada y que requiere mayor atención.

Viabilidad de la investigación

A pesar del contexto de pandemia, los directivos de la Municipalidad de Majes son personas asequibles e indican que tomando las precauciones necesarias sí será posible la aplicación de los instrumentos al personal contratado y nombrado de la misma, se podrá acceder a los archivos administrativos que consignan el historial de cada negociación colectiva realizada, se podrá revisar la información y llenar la ficha de observación. Finalmente, se podrá entrevistar a personas que tienen conocimiento detallado acerca de la práctica de negociaciones colectivas en las oficinas administrativas de la municipalidad de Majes.

Existe información acerca de las negociaciones colectivas en la literatura peruana y mundial, esto permitirá ampliar el panorama teórico tanto para la creación del instrumento, como para el desarrollo del estudio.

e. Limitaciones del estudio

Hay pocas investigaciones nacionales y locales acerca de negociación colectiva, esto es insuperable, pero indica que la investigación tiene alto grado de originalidad y, no por ello menos útil a la ciencia o a la sociedad.

No se ha encontrado un instrumento adecuado para el estudio de las negociaciones colectivas en el Perú, por ello, se ha decidido crear un nuevo instrumento, ceñido a los contenidos de la ley n° 30057, sin embargo, se cree que no basta con la información cuantitativa, es necesario ofrecer un resultado objetivo y completo, por ello, se ha optado por crear un instrumento de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) con validación y confiabilidad adecuadas.

CAPÍTULO I

MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la Investigación

1.1.1 Antecedentes Nacionales

Rivera (2017) en su investigación “Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú”, Universidad Privada del Norte, analiza la situación del empleo público, detiene en el estudio de la constitucionalidad de la imposición de límites a la negociación colectiva de las remuneraciones y a la posible reducción de retribuciones pactadas previamente por las circunstancias económicas sobrevenidas.

La metodología aplicada es no experimental y de corte transversal de tipo correlacional. Se llegó a la conclusión de que la reforma ha afectado el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos porque ha limitado el derecho de las personas al excluir el contenido económico de toda negociación colectiva realizada a los trabajadores estatales. Esta ha sido considerada inconstitucional.

Gómez (2017) en su investigación “Diseño de un Sistema Meritocrático para la Gestión del Capital Humano en la Municipalidad de Chiclayo 2015-

2017”, realizada en el Instituto de Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres, se analiza la situación de dicha entidad, donde se presentan problemas en cuanto a las convocatorias, procesos de selección de los aspirantes a un cargo público y, por otro lado, ausencia o poca capacitación al personal, así como también inexistencia de periodos de prueba y salarios de los funcionarios públicos no acordes a la labor que realizan.

Para la investigación se adoptó un diseño descriptivo propositivo, no experimental, cuantitativo, teniendo como resultado que la gestión del capital humano en dicha entidad se ha diagnosticado como deficiente, además de una baja motivación, alta rotación de personal y bajo gasto en capacitaciones, lo que conlleva a un bajo desempeño.

Haro (2016) en su investigación “La relación estado empleador – servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública”, Universidad de Lima, se analiza los antecedentes, la doctrina, normatividad constitucional, legal y la jurisprudencia respecto a la relación laboral atípica entre el Estado como empleador y los servidores civiles y en especial el impacto de la Ley vigente en el derecho a la Negociación Colectiva en la Administración Pública.

La metodología aplicada es descriptiva y de corte transversal. Se llegó a la conclusión de que existe afectación del derecho a la negociación colectiva de la lectura de los fundamentos jurídicos señalados en los artículos 40 al 45 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Se propone algunos mecanismos para encausar y solucionar dicha problemática.

Torres (2016) en su investigación “La implementación de la ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios”, Pontificia Universidad Católica del Perú, analiza en qué medida un tipo específico de entidades ha logrado implementar el marco referencial plasmado en normas para realizar mejoras organizacionales y de personal, y qué mejoras podría aplicar SERVIR en su rol rector y monitor de esta política pública.

Según la metodología aplicada es de tipo explicativa, enfoque mixto con predominio del enfoque cuantitativo. Se obtuvo como resultado que las variables cantidad de personas que prestan servicios, cantidad de años que lleva en tránsito, percepción de complejidad de las herramientas del tránsito del equipo operativo y la posición jerárquica del puesto que se desempeña como ‘champion’ en el ministerio influyen significativamente en el grado de avance de los ministerios en su proceso de tránsito al régimen del servicio civil.

1.1.2 Antecedentes Locales

Ramírez (2017) en su investigación “Análisis de la Negociación Colectiva respecto de los trabajadores del sector público y sus limitaciones constitucionales en Arequipa 2015-2016”, Universidad Católica de Santa María, estudia las relaciones colectivas de trabajo en la administración pública y en el sector privado.

La metodología aplicada es descriptiva y de corte transversal, la cual tuvo como resultado que en algunas entidades del sector público de Arequipa, la negociación colectiva no se llevó a cabo, y que en aquellos casos en que sí

se desarrolló estuvo limitado por las restricciones presupuestales establecidas por Ley.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Variable negociación colectiva

1.2.1.1 Definición de negociación colectiva

La negociación es el intercambio voluntario de ideas, la búsqueda de consensos y de acuerdos en un tema crítico y con cierto nivel de divergencias prácticas. La negociación colectiva es el afrontamiento de esta situación crítica de manera organizada entre muchas personas sindicalizadas y la entidad empleadora.

Por su parte, Palomeque, en la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social (SPDTSS, 2016) indica que la negociación colectiva es una “reflexión institucional que se da bajo el presupuesto de plena libertad sindical (p. 17), de esta manera se puede limar las asperezas en la relación directivos-trabajadores.

Según Neves (2016) la negociación colectiva es el producto del derecho fundamental a la libertad sindical que permite afrontar con los empleadores temas que competen a las relaciones laborales, para llegar a celebrar un convenio colectivo. Este autor indica que el pilar fundamental de la negociación colectiva es el derecho a la sindicalización, por tanto, cualquier limitación a esa libertad, limitaría la negociación colectiva.

Según Villavicencio (2007) la negociación colectiva es la viga maestra del ordenamiento internacional del trabajo, es el canal principal de la libertad sindical y que debe realizarse de buena fe, voluntaria y libremente. Esta

definición, sin descuidar el derecho a la sindicalización, enfatiza en los valores que caracterizan a la negociación colectiva: debe realizarse de forma libre, voluntaria y de buena fe. Esto en previsión de autoridades que por anegar el reclamo de los trabajadores firman un acuerdo pero que no se cumple en toda la dimensión de los acuerdos.

1.2.1.2 Las limitaciones de parte del estado a los convenios colectivos.

Según Neves (2016) se sabe que para la existencia de una buena negociación se debe dar algunos criterios básicos como los siguientes:

- Las limitaciones no deben colisionar con los valores constitucionales o con otros derechos adquiridos por convenios celebrados formalmente.
- Deben ser excepcionales y transitorios, pero no pueden ser permanentes.
- Deben darse previa negociación o, al menos, previa consulta.
- Deben garantizar la calidad de vida de los sujetos implicados.

Es así que el Estado no puede intervenir ni limitar los derechos de los trabajadores porque esto se convertiría en una vulneración que el tribunal constitucional debe dejar sin efecto. Esto a propósito de que la nueva Constitución peruana, desde el año 1993, en contexto del neoliberalismo, se ha caracterizado por limitar los derechos laborales (Neves, 2016).

1.2.1.3 Teorías de las relaciones entre el estado y los funcionarios civiles

Desde un punto de vista doctrinario Haro (2016) señala que existen diversas corrientes doctrinarias que se han manifestado sobre la naturaleza jurídica de la relación de empleo público. Inicialmente se sostuvo que se

trataba de un acto unilateral del Estado, al cual daba validez o eficacia el consentimiento del administrado; así la situación jurídica del agente y empleado tenía forma legal o reglamentaria. Posteriormente tuvo una forma bilateral.

Llegado a este punto, y a fin de poder profundizar a nivel doctrinario cabe mencionar que se tienen dos teorías claramente esbozadas, la primera de ellas denominada teoría unilateralista o estatutaria y de otro lado la teoría contractualista. Son dos teorías que en varios puntos tienen posturas contrarias.

a. La teoría estatutaria.

Esta teoría fue defendida por importantes autores franceses con fuerte aceptación en el ámbito internacional; pero que ha venido siendo disminuida por la teoría contractualista (Haro, 2016).

En la teoría estatutaria se sostiene que el estatuto legal enfatiza en la actitud unilateral de autoridad de parte del Estado, quien impone normas que el empleado debe aceptar. Al personal sólo le queda la adhesión silenciosa a un hecho consumado.

Este modelo se caracteriza porque postula el ejercicio de autoridad impuesta, donde el Estado da la norma que el servidor debe obedecer. El Estado hace gala de su papel normativo sin tener en cuenta el derecho del trabajador. No hay espacio para la negociación ni para los aportes desde la otra perspectiva. El campo de acción del empleado se reduce, no tiene opción para la negociación en ninguna materia: ni en la remuneración, capacitación, organización sindical, ni para la negociación colectiva.

b. La teoría contractualista.

El individuo existe antes que el Estado. El Estado se da cuando varios individuos se ponen de acuerdo, hacen una convención o un contrato. De esta manera, en la modernidad se llega a evolucionar en sus ideas y prácticas y se le denomina teoría contractualista (Haro, 2016).

La teoría contractualista también es conocida como la teoría del derecho laboral en contraposición a los principios sostenidos por la teoría estatutaria. El contractualismo sostiene que la relación entre el Estado y sus trabajadores es contractual, es decir, el contrato establece unos deberes y unos derechos para los individuos, pero siempre el bien mayor es el individuo, el Estado no puede prescindir del individuo porque perdería su fundamento, esta es la razón del fracaso del estructuralismo. Este tipo de relación es la base de los modelos sociales y democráticos.

En el derecho comparado el legislador tiene dos opciones de regulación de la relación que se quiere establecer entre los funcionarios y servidores: el primero es el régimen laboral ordinario, y el segundo es el régimen de carrera, llamado también de servicio civil.

En el régimen ordinario, la negociación colectiva ayuda a reconfigurar las relaciones entre el funcionario y el trabajador. En el régimen de carrera no es posible porque ya están regulados los aspectos centrales de las relaciones entre el Estado y los servidores, están obligados a ceñirse por mandato constitucional según los principios meritocráticos, de igualdad de oportunidades, equilibrio presupuestal, no discriminación, etcétera, lo cual, se sustenta en el art. 40 de la Constitución Política del Perú (Danos, 2015).

En el Perú, las negociaciones colectivas de los funcionarios con los servidores se dieron según la teoría estatutaria, fueron unas relaciones en base a los estatutos administrativos establecidos por las leyes.

Además, hubo un fuerte influjo del derecho internacional, de los acuerdos suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y con otras asociaciones internacionales, por ello se puede inferir que también se aplica la teoría contractualista.

Esto quiere decir que hay participación de ambas teorías, de la estatutaria y de la contractualista. Es una teoría ecléctica (Haro, 2016), es un resultado de las tensiones internas y externas, de la iniciativa estatal y de la negociación con la colectividad. A pesar de los vaivenes legislativos en el Perú, gracias al despertar social, al uso de la negociación y la huelga, hay cierto predominio de la teoría contractual.

En tal sentido, la negociación colectiva es producto de la conciencia del servidor público de que cumple con sus deberes y tiene conciencia de sus derechos, pero no sólo derechos laborales, sino también derechos de asociación, organización y reclamo de remuneración justa. En esta investigación se postula esta teoría contractualista, y conforme a ello están elaboradas la hipótesis y el instrumento.

1.2.1.4 Génesis de la negociación colectiva en el mundo

La negociación colectiva salió a flote después de las dos guerras mundiales, donde los estados demostraron ser capaces de generar tanta destrucción descuidando el legítimo derecho de las personas, no sólo para

esperar de un Estado todopoderoso, sino para organizarse entre los individuos y hacer defender sus derechos comenzando por el campo laboral.

La negociación colectiva como derecho ha ido construyéndose durante el paso de la historia en forma connatural al Estado de derecho mismo, es así que se puede afirmar que esta sigue a los principios defendidos por la carta magna (Arce, Danós, Blancas, y Ulloa, 2015). En sus inicios el Derecho Administrativo quiso regular la relación entre los empleados y el Estado desde una perspectiva más jerárquica y unilateral; pero en la actualidad el derecho laboral ha señalado que hay una relación contractual y que los derechos fundamentales actúan en toda su intensidad en esta relación trabajador y Estado (Balbin, 2008).

El Estado actúa como cualquier ciudadano que gestiona y administra, y donde la impronta constitucional tiene que entrar a regular las relaciones jurídicas que existen, también en la negociación colectiva. Es así que la negociación colectiva rompe el monopolio de emisión de normas por parte del Estado (Ulloa, 2015), pone freno a la asimetría de poderes entre el empleador y el empleado.

La introducción de instrumentos internacionales tales como los convenios 151 y el 98 de la Organización Internacional del Trabajo han contribuido a la superación de un Estado notablemente impositivo en lo que se refiere a la limitación de los derechos de negociación colectiva. Son criterios que el Tribunal Constitucional recoge y lo refuerza con su veredicto, como es el caso de la inconstitucionalidad de las leyes de presupuesto y de la Ley del Servicio Civil.

1.2.1.5 Derechos laborales y negociación colectiva

El derecho colectivo o derecho sindical se ha introducido fuertemente en todos los países latinoamericanos. Hoy los pueblos luchan por su reconocimiento legislativo y su consolidación.

Arévalo (2016) considera que el derecho colectivo de trabajo comprende principalmente tres campos: el derecho de los trabajadores a la sindicalización, el derecho a la negociación colectiva y el derecho a la huelga.

Es importante que las individualidades se unan para reclamar unánimemente sus intereses ante las entidades y ante el estado para que sus intereses estén plasmados en la legislación.

En opinión de Palomeque (2016) hubo tres actitudes respecto a la problemática de la negociación colectiva, el primero fue de rechazo por temor a que los empleados públicos condicionen el actuar de los directivos, los veían más políticos que técnicos.

El segundo fue de relación estatutaria o de cumplimiento de compromisos. Es así que el Perú, en sus gobernantes, debió tener en cuenta las presiones internacionales para atender la problemática laboral. Entre estas presiones están al convenio 151 (derecho de sindicalización) y el convenio 154 (derecho de negociación colectiva) de la OIT.

El tercero es una labor de articulación de ordenamientos jurídicos, reconociendo tanto el derecho de los servidores como de los funcionarios para participar activamente en la negociación colectiva. Este proceso fue lento y hasta con algunas limitaciones.

Un elemento básico para este avance es el art. 28 de la Constitución Política del Perú que reconoce explícitamente el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical para con ellos cumplir los legítimos intereses principalmente en los dos campos más grandes: el ámbito laboral que comprende la estabilidad, adecuadas condiciones ambientales, seguridad, salud, etc., y el ámbito económico como es la justa remuneración.

1.2.1.6 Antecedentes normativos hacia la ley de negociación colectiva en el Perú.

El procedimiento hacia la ley de negociación colectiva en el Perú se inició el 15 de enero del 1992 con el reglamento de ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por Decreto Supremo N° 011-92-TR. Esto dio una primera apertura al diálogo de los directivos con el personal acerca de temas que son objeto de reclamo.

El 08 de enero del 2003 se dio la ley n° 27912 como respuesta a las observaciones dadas por la OIT, de esta manera, modifica las relaciones colectivas de trabajo.

El 05 de octubre del 2003, mediante el Decreto Supremo n° 010-2003-TR se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el régimen laboral de la actividad privada, siendo utilizada de manera supletoria por parte de los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y propiamente por los servidores obreros quienes se les reconocía como régimen laboral el de la actividad privada.

Por ley n° 28128, el Congreso de la República, dio la ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2004, donde en el art. 14 indica que por

criterio de austeridad económica se prohíben las negociaciones colectivas en materia económica, esto se extendió año a año hasta el 2020. La exclusión de la negociación económica respondía a unas situaciones contextuales del momento de limitaciones económicas que se vivía en el Perú, es desde allí que se entiende la limitación presupuestal, pero que a criterio del Tribunal Constitucional dicha limitación presupuestal no podía ser definitiva.

Desde el año 2003 hasta el año 2020, en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal se dedicó un artículo para limitar la negociación económica, así tenemos: el art. 14 de la Ley N° 28128, el art. 8 de la Ley N° 28652, el art. 4 de la Ley N° 28927, el art. 5 de la Ley N° 29142, el art. 5 de la Ley N° 29289, el art. 6 de la Ley N° 29465, el art. 6 de la Ley N° 29626, el art. 6 de la Ley N° 29812, el art. 6 de la Ley N° 29951, el art. 6 de la Ley N° 30114, el art. 6 de la Ley N° 30281, el art. 6 de la Ley N° 30372, el art. 6 de la Ley N° 30518, el art. 6 de la Ley N° 30694, el art. 6 de la Ley N° 30880, el art. 6 del Decreto de Urgencia N° 014-2019, el art. 6 de la Ley N° 31084, respectivamente.

El derecho de negociación colectiva ha tenido un proceso progresivo de reconocimiento en el ámbito legislativo, posiblemente uno de los más lentos de entre sus pares latinoamericanos.

El 03 de septiembre del 2015, mediante los expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC el Tribunal Constitucional declaró: Inconstitucional la prohibición de la negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en las disposiciones impugnadas; en consecuencia, fundadas en

parte, por el fondo, las demandas de inconstitucionalidad contra el artículo 6° de la Ley N° 29551, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013. (...), inconstitucional, por conexión, y por reflejar una situación de hecho inconstitucional, la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en los artículos 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014 y 6 de la Ley 30182, de presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015.

Asimismo, exhortó al Congreso de la República a que, en el marco de sus atribuciones y, conforme a lo señalado en el fundamento 71 de la presente sentencia, apruebe la regulación de la negociación colectiva acotada, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso dentro del cual se decreta la *vacatio sententiae* del punto resolutivo N° 1 de esta sentencia.

Por segunda vez, el 26 de abril del 2016, mediante los expedientes 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, 0017-2014-PI/1C el Tribunal Constitucional pero esta vez en el caso de la Ley del Servicio Civil declaró la inconstitucionalidad de la limitación para negociar condiciones económicas, refiriéndose al artículo 31.2 de la Ley 30057, en el extremo que dispone "(...) ni es materia de negociación) (...)". También declara inconstitucional el tercer párrafo del artículo 40 de la Ley 30057, en cuanto dispone "Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley". Además declara infundadas las demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra el artículo 43.e de la Ley 30057, debiendo interpretar el mismo en el sentido que la expresión "condiciones de trabajo o condiciones de empleo " incluye

también la materia remunerativa y otras con incidencia económica". Finaliza reiterando la exhortación al Congreso de la República en la sentencia de inconstitucionalidad de fecha 3 de setiembre de 2015 (Expedientes 3-2013-PI; 04- 2013-P1; 23-2013-PI acumulados) para que, en el marco de sus atribuciones y, conforme a lo señalado en el fundamento 157 de la presente sentencia, apruebe la regulación de la negociación colectiva, a partir de la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 y por el plazo que no podrá exceder de un año, lapso dentro del cual se decreta la *vacatio sententiae* del punto resolutivo 1.b al 1.i y el punto resolutivo 2 de esta sentencia.

Ambas determinaciones fueron desoídas lo cual, perjudicó el ejercicio de la negociación colectiva en materia económica, y esto provocó el recurso a otras instancias para hacer prevalecer tal derecho de los trabajadores estatales.

Como se mencionó anteriormente en el sector público hasta el año 2013 no se contaba con un marco normativo especial para llevar a cabo las negociaciones colectivas, es así que se promulgó la Ley n° 30057, Ley del Servicio Civil en dicho año y se reguló de manera posterior su reglamento el 13 de junio del año 2014, sin embargo, pese a que dicha norma por primera vez establecía un conjunto de procedimientos para que se lleven a cabo las negociaciones colectivas en el sector público, a los pocos meses de haberse promulgado se planteó una demanda constitucional a fin de que sea derogada. La demanda como se señaló en párrafos anteriores no prosperó, es así que con retraso, ya a mediados del año 2014, se promulgó el reglamento de la citada Ley que establecía los procedimientos especiales

para las negociaciones colectivas, pero siempre precisando la prohibición de negociar los incrementos en la remuneración económica, prohibición que además habría sido recogida como limitación presupuestaria desde la Ley del Presupuesto del Ejercicio Fiscal del año 2003.

Mientras el Tribunal Constitucional estaba abocado a resolver las demandas de inconstitucionalidad planteadas en contra de la Ley SERVIR y las leyes de presupuesto, los gobiernos regionales y locales por su lado, apoyados en la vigencia de la norma, continuaron llevando negociaciones colectivas de manera anual e incluyendo algunos incrementos remunerativos en forma directa entre los titulares de las entidades y los sindicatos planteados en sus pliegos de reclamos (Haro, 2014).

Algunas entidades demostraron cierto incumplimiento con la norma, apoyado en cierto marco de legalidad debido a que en la negociación directa del pliego de reclamos respecto a las condiciones económicas, las partes ya no llegaban a ningún acuerdo directo, las desestimaban en las comisiones paritarias para posteriormente negociarlas utilizando los mecanismos alternativos de solución de conflictos tales como la conciliación y el arbitraje antes de que se inicien medidas de fuerza como la huelga.

Siendo la conciliación un mecanismo alternativo y facultativo antes de someter la controversia a arbitraje, el propio conciliador en contravención con la norma, proponía a las partes, fórmulas de solución basadas en la aprobación de incrementos remunerativos o de otros conceptos económicos que significan una mejora remunerativa. Finalizadas las audiencias de conciliación, los sindicatos se disponían para la controversia en la jurisdicción arbitral o a ejercer su derecho a la huelga.

La Constitución Política del Perú reconoce el arbitraje como una forma de justicia ordinaria y los árbitros poseen la facultad de control difuso al igual que los jueces, es así que los laudos arbitrales se empezaron a emitir haciendo uso del control difuso haciendo caso omiso a la Ley del Servicio Civil y a las leyes de presupuesto (Haro, 2014). En este punto, también hubo otra divergencia de si debía existir un tribunal arbitral o sólo árbitros unipersonales como era de costumbre.

Por tanto, fueron muchas las dificultades para la aplicación de la ley de negociación colectiva, unas provenían de los gobiernos locales y, otras, de la administración de justicia, por esta razón se cree actualmente que todavía es bastante limitada su aplicación y, por tanto, deficiente el ejercicio del derecho en el Servicio Civil.

Tardíamente, recién el 30 de abril del 2021, se llegó a la ley exigida por el Tribunal Constitucional, Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva. Esta ley es producto de la tensión ciudadana que se venía dando desde hace mucho tiempo para el respeto de los derechos laborales y económicos de los servidores públicos.

1.2.1.7 Las leyes que regulan la negociación colectiva

La negociación colectiva se ha regulado principalmente con las siguientes leyes:

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que se dio el 03 de julio del 2013. Esta ley le dedica a la negociación colectiva el Cap. VI: Derechos colectivos,

artículos 40 al 45. En ella se precisa los requerimientos básicos para el inicio de la negociación colectiva y los procedimientos a seguir.

El Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 y trata exclusivamente de la negociación colectiva en el arts. 65 al 78, previamente trata acerca del derecho de sindicalización (arts. 51-64) y posteriormente del derecho de huelga (arts. 69-79).

En el 2013 la razón de la exclusión de la negociación económica no es la limitación presupuestal, sino la política de la meritocrática asumida por el gobierno para el servicio civil. La finalidad era establecer una remuneración acorde a los méritos del servidor público, es decir, de acuerdo a la experiencia, nivel de formación, tiempo de servicio y rendimiento del personal. La remuneración es una de las columnas vertebrales de la política meritocrática de la ley SERVIR, el cual, fue considerado inconstitucional, como se verá más adelante.

El Decreto de Urgencia N° 014-2020, Decreto de Urgencia que regula las disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público. Dicha norma se dio en pleno interregno parlamentario estableciendo formalidades y exigencias para poder negociar condiciones económicas en cumplimiento de lo exhortado por el Tribunal Constitucional en las sentencias antes comentadas, siendo derogada a casi un año de vigencia por la Ley N° 31114 de 23 de enero de 2021.

El 30 de abril del 2021 se dio la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Esta ley se rige por los siguientes principios:

Autonomía colectiva, competencia, buena fe negocial, previsión y provisión presupuestal. En el art. 4 indica que las materias de negociación son las condiciones de trabajo y empleo, las remuneraciones y las relaciones entre directivos y empleados. Precisa los niveles y procedimientos de la negociación colectiva.

Además de la inclusión de la materia económica, en el capítulo VII se indica que la negociación colectiva es vinculante, es decir, de obligatorio cumplimiento, se aplica a los servidores participantes en la negociación, a los no participantes y a quienes se incorporen posteriormente. Con esta determinación, ya no será necesario recurrir al poder judicial para solicitar el cumplimiento del mismo. Las cláusulas sólo se podrán modificar de manera justificada y temporalmente, pero no definitivamente.

1.2.1.8 El proceso de la negociación colectiva según la ley 30057

En el art. II de la ley n° 30057 se precisa los principios que la rigen:

Principio de interés general. Los servicios públicos deben contar con personas cualificadas y oficialmente contratadas para asegurar el servicio permanente.

Principio de igualdad de oportunidades. Toda persona es digna y merece gozar de igualdad de oportunidades para su desarrollo laboral, económico, educativo, social, psicológico y cultural. Cuando se da la desigualdad tiene la opción de organizarse colectivamente y presentar su reclamo.

El principio del mérito. A los puestos del servicio civil deben acceder, permanecer y ascender aquellas personas que tienen la aptitud, actitud, capacidad y desempeño acorde al cargo.

El principio de provisión presupuestaria. Los recursos asignados por el estado deben distribuirse proporcionalmente entre las responsabilidades asumidas por cada institución estatal y para el trato digno de todos los servidores.

Existen también otros principios que no están íntimamente vinculadas a la negociación colectiva, estos son: Eficacia y eficiencia, legalidad y especialidad normativa, transparencia, rendición de cuentas, flexibilidad, protección contra el término arbitrario del servicio civil, probidad y ética pública.

Según la ley 30057, la negociación colectiva debe seguir un procedimiento progresivo, desde la constitución de los elementos básicos como la conformación del sindicato y el pliego de reclamos hasta el acceso a las diversas instancias. En seguida se explica cada paso.

a. Conformación del sindicato de trabajadores.

Los servidores de la institución deben asociarse, formar un sindicato o una coalición de trabajadores y elegir la comisión negociadora (art. 43c de la ley n° 30057). La comisión negociadora lo conforma una persona cada 50 trabajadores, y mínimo 3 en caso la población de trabajadores sea inferior (art. 43d de la ley n° 30057; art. 52 del D.S. n° 040-2014-PCM).

b. Elaboración y presentación del pliego de reclamos.

Se debe presentar solicitando mejoras en cuanto a las condiciones de trabajo como capacitaciones, mejoras económicas, licencias, permisos, mejora del ambiente de trabajo, uniformes, etc., esto se realiza en el último mes del año y el primero del siguiente (art. 43e de la ley n° 30057).

Cabe precisar que, en las leyes laborales del 2004, 2008 y 2013, sólo se podía realizar negociaciones colectivas para mejoras laborales, pero la intervención del Tribunal Constitucional del 2015 y 2016 consideraron inconstitucionales los artículos de las leyes del presupuesto y de la ley SERVIR que prohibían la negociación colectiva para el incremento salarial. Es así que en adelante se pudo realizar negociaciones colectivas con el objeto de mejoras laborales y económicas.

c. Trato directo.

Esta es la primera etapa de la negociación, es la etapa interna que debe realizarse hasta el último día de febrero de cada año (art. 44b, ley n° 30057). Consiste en el diálogo al interior de la institución, sin mediación alguna. Los servidores públicos exponen y sustentan su pliego de reclamos, al tiempo que los directivos tienen su espacio para argumentar la situación económica y financiera de la empresa. Este diálogo puede dar espacio a una solución viable, de lo contrario, se deberá recurrir a los siguientes pasos.

d. Proceso de conciliación.

Consiste en el diálogo para llegar a posturas razonables con la intermediación y/o arbitraje de la Autoridad Administrativa del Trabajo que en calidad de experto y de personalidad influyente pueda sugerir una solución ceñida a la ley.

Todo el mes de febrero, hasta el último día del mes es la etapa de conciliación (art. 44c, ley n° 30057)

e. Arbitraje

El árbitro es el que da o pronuncia sentencia, tiene cierta semejanza con la actuación judicial, pero, en este caso, lo da un funcionario público. Este procedimiento se fundamenta en la ley de Relaciones Colectivas, ley n° 25593. Ante la imposibilidad de acuerdo entre los trabajadores y los empleadores con el trato directo y la mediación, se da la posibilidad de poner fin al litigio recurriendo al laudo arbitral que puede estar conformado por una sola persona o por una junta de árbitros. Este arbitraje tiene cierto nivel de obligatoriedad en la ejecución, es algo así como un convenio colectivo.

El arbitraje está apoyado en el art. 64 del decreto ley n° 25593 que establece un procedimiento breve y expeditivo que se caracteriza por la oralidad, celeridad y sencillez que debe darse en un plazo de 30 días o máximo con un adicional de cinco días para la socialización del laudo.

Según la ley 25593, el arbitraje puede ser de dos tipos: el convencional y el potestativo. El convencional requiere que el laudo sea de aceptación y cumplimiento de ambas partes. El potestativo es dado a solicitud de una de las partes y que no siempre llega a conclusiones aceptadas por ambas partes, por ello, algunos lo califican de inconstitucional.

El problema es que no siempre se cumplen los compromisos, ni se ejecuta fielmente. Para exigir la ejecución fiel se debe realizar la demanda ante el tribunal de justicia.

f. Huelga.

Es un mecanismo último o extremo que se utiliza como alternativa cuando ya se ha agotado los otros mecanismos de solución. Al respecto, existen criterios de procedimiento prescritos en el TUO de la ley de relaciones

colectivas (D.S. 010-2003-TR), por ejemplo, se debe realizar previa comunicación anticipada del mismo a la entidad estatal. La paralización intempestiva es una huelga atípica.

Debe realizarse progresivamente: Primero con huelgas de menor tiempo hasta tiempos indefinidos, primero en algunas áreas para luego extenderlo a toda la empresa o institución. Esta es una manera de dar aviso a los directivos para agilizar la solución de las demandas. Pero la disminución o el desgano en el rendimiento laboral no es considerado huelga, sino una falta grave contra la responsabilidad laboral (art. 61 del TUO de la ley de fomento del empleo).

Estos son los mecanismos civiles de solución de conflictos laborales y remunerativos, sin embargo, se debe aclarar que la postura definitiva e imperativa es la del poder judicial.

1.2.1.9 Dimensiones de la variable negociación colectiva.

Según Ramirez (2017), la ley N° 30057 en su contenido, deja entrever tres campos para la aplicación de la misma, que en este caso, vendrían a ser las dimensiones: a) Conocimiento de la disposición legal de negociación colectiva, b) Implementación institucional para la negociación colectiva y c) aplicación práctica de la negociación colectiva.

a. Dimensión de conocimiento de la disposición legal de negociación colectiva.

El insumo básico para cualquier acción o práctica es el conocimiento pleno y profundo, este conocimiento en el derecho implica la interpretación y el entendimiento de las disposiciones prácticas y del espíritu de la ley. En el

ámbito del derecho, la promulgación exige el correspondiente conocimiento y entendimiento del sentido de la ley porque se hace de cumplimiento obligatorio. Si bien no todos los ciudadanos están en la capacidad de interpretar, entender y practicar la ley, esto no los exime de la obligación de cumplirlo, ya se trate de un derecho o de una obligación. Para ello, un camino seguro es el recurso a los profesionales de la ley.

En el ámbito laboral, es imperativo para las organizaciones y trabajadores el conocimiento relativo a la negociación colectiva, tanto en la fundamentación como en el procedimiento, ya que esta prevé un camino razonable, progresivo y sin perjuicios a terceros.

Específicamente, el conocimiento debe darse en los siguientes indicadores: el conocimiento de los derechos laborales y el conocimiento de los procedimientos específicos de la negociación (Ramirez, 2017).

Indicador conocimiento de los derechos laborales: Consiste en tener conocimiento global y fundamentado de los derechos laborales de capacitación, de asociación y de reclamo de un trato digno y justo.

Indicador conocimiento de los procedimientos específicos de la negociación: Consiste en conocer los pasos a seguir en una eventual necesidad de recurrir a la negociación colectiva para exigir mejores condiciones laborales y económicas.

b. Dimensión de implementación institucional para la negociación colectiva.

Los procedimientos de la negociación colectiva requieren no sólo un trato directo con los directivos de la municipalidad, sino también con diversas

instancias de la administración nacional del trabajo, esto es de fácil acceso en las ciudades principales, pero no en las municipalidades alejadas del país (Ramirez, 2017). Por tanto, es necesario disponer en las oficinas de la misma municipalidad de todas las facilidades y servicios necesarios para el ejercicio de la negociación colectiva.

Indicador acceso a las entidades del estado: Consiste en el acceso a la oficina de recursos humanos y la intercomunicación de esta con SERVIR, con la Dirección de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, la Gerencia Regional del Trabajo y alguna Instancia del Poder Judicial para la demanda ante el tribunal de justicia.

Indicador libertad de organización: La libertad de organización consiste en la eliminación de trabas a las iniciativas de organización permanente mediante la conformación de sindicatos u ocasionales mediante la conformación de una coalición de trabajadores tanto para realizar actividades asociadas en vistas de un objetivo como para iniciar procesos de negociación colectiva.

c. Dimensión de aplicación práctica de la negociación colectiva.

Consiste en la valoración y atención oportuna y completa a los acuerdos tomados o en la asunción del mandato judicial, para ello, es imprescindible la capacidad de diálogo y de búsqueda de soluciones tanto de los empleadores como de los servidores. Cuando una negociación colectiva llega hasta las instancias del poder judicial es señal de falta de diálogo y de consensos, puede incardinar un intento de obstrucción a los legítimos reclamos.

La aplicación práctica implica renuncia de parte de las autoridades a cualquier amedrentamiento, querrela contra los reclamantes o perjuicio a los legítimos derechos laborales. Por otra parte, implica una actitud de buena fe para ejecutar lo acordado o mandado por la autoridad administrativa o judicial. (Ramirez, 2017)

Indicador modo de atención al pliego de reclamos: Consiste en la manera cómo se atiende a los reclamos de los servidores públicos, esto puede ser de incumplimiento, cumplimiento parcial o de cumplimiento total. Antes se dijo que sólo el mandato judicial es de cumplimiento total, pero las negociaciones no siempre, requiere de la voluntad de diálogo y de buena fe de las autoridades.

Indicador objeto de los pliegos de reclamo: Según la ley N° 30057, el objeto de la negociación colectiva es para negociar mejoras laborales relacionado con la capacitación, condiciones ambientales, salud y seguridad, horarios de trabajo y otros. Desde el año 2004 se estableció una medida de austeridad que prohíbe incrementos económicos como objeto de las negociaciones colectivas, siendo incluida dicha prohibición en el texto de la ley N° 30057. Sin embargo, el Tribunal Constitucional declara inconstitucional estas medidas y exige al congreso una legislación coherente que permita a las instituciones estatales la negociación colectiva también en materia económica.

Indicador efecto de la negociación colectiva: Consiste en el conocimiento de los beneficios personales e institucionales que brinda la negociación colectiva, porque toda mejora económica y de condiciones

laborales debe motivar el compromiso, la productividad y el alcance de los objetivos (Ramirez, 2017).

1.3 Definición de términos básicos

La negociación colectiva. Es el producto del derecho fundamental a la libertad sindical que permite afrontar con los empleadores temas que competen a las relaciones laborales, para llegar a celebrar un convenio colectivo (Neves, 2016).

Dimensión conocimiento de la disposición legal de negociación colectiva. Es el conocimiento pleno y profundo, la interpretación y el entendimiento de las disposiciones prácticas de la ley referida a la negociación colectiva. En el ámbito del derecho, la promulgación exige el correspondiente conocimiento y entendimiento del sentido de la ley porque se hace de cumplimiento obligatorio (Ramirez, 2017).

Indicador conocimiento de los derechos laborales. Consiste en tener conocimiento global y fundamentado de los derechos laborales de capacitación, de asociación y de reclamo de un trato digno y justo (Danos, 2015).

Indicador conocimiento de los procedimientos específicos de la negociación. Consiste en conocer los pasos a seguir en una eventual necesidad de recurrir a la negociación colectiva para exigir mejores condiciones laborales y económicas (Balbin, 2008).

Dimensión de implementación institucional para la negociación colectiva. Los procedimientos de la negociación colectiva requieren no sólo un trato directo con los directivos de la municipalidad, sino también con diversas instancias de la administración nacional del trabajo, esto es de fácil acceso en las ciudades principales, pero no en las municipalidades alejadas del país (Ramirez, 2017).

Indicador acceso a las entidades del estado. Consiste en el acceso a la oficina de recursos humanos y la intercomunicación de esta con SERVIR, con la Dirección

de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, la Gerencia Regional del Trabajo y alguna Instancia del Poder Judicial para la demanda ante el tribunal de justicia (Danos, 2015).

Indicador libertad de organización. La libertad de organización consiste en la eliminación de trabas a las iniciativas de organización permanente mediante la conformación de sindicatos u ocasionales mediante la conformación de una coalición de trabajadores tanto para realizar actividades asociadas en vistas de un objetivo como para iniciar procesos de negociación colectiva (Haro, 2016).

Dimensión de aplicación práctica de la negociación colectiva. Consiste en la valoración y atención oportuna y completa a los acuerdos tomados o en la asunción del mandato judicial, para ello, es imprescindible la capacidad de diálogo y de búsqueda de soluciones tanto de los empleadores como de los servidores. Cuando una negociación colectiva llega hasta las instancias del poder judicial es señal de falta de diálogo y de consensos, puede incardinar un intento de obstrucción a los legítimos reclamos (Arce, Danós, Blancas, & Ulloa, 2015).

Indicador modo de atención al pliego de reclamos. Consiste en la manera cómo se atiende a los reclamos de los servidores públicos, esto puede ser de incumplimiento, cumplimiento parcial o de cumplimiento total. Antes se dijo que sólo el mandato judicial es de cumplimiento total, pero las negociaciones no siempre, requiere de la voluntad de diálogo y de buena fe de las autoridades (Ramirez, 2017).

Indicador objeto de los pliegos de reclamo. Según la ley 30057, el objeto de la negociación colectiva es para negociar mejoras laborales relacionadas con la capacitación, condiciones ambientales, salud y seguridad, horarios de trabajo y otros. Desde el año 2004 se estableció una medida de austeridad que prohíbe

incrementos económicos como objeto de las negociaciones colectivas, esto se explicita en la ley n° 29142, ley de presupuestos del año 2008 y se asume en la ley 30057 del año 2013. Sin embargo, el Tribunal Constitucional declara inconstitucional esta medida y exige al congreso una legislación coherente. Esto dio viabilidad a las instituciones estatales a la negociación colectiva también en materia económica.

Indicador efecto de la negociación colectiva. Consiste en el conocimiento de los beneficios personales e institucionales que brinda la negociación colectiva, porque toda mejora económica y de condiciones laborales debe motivar el compromiso, la productividad y el alcance de los objetivos. (Ramirez, 2017)

CAPÍTULO II

HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1 Hipótesis principal

Ha: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), hay nivel medio alto de negociación colectiva.

Ho: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), no hay nivel medio alto de negociación colectiva.

2.1.2 Hipótesis derivadas

H1: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), hay nivel medio alto de conocimiento, implementación institucional y de aplicación de la negociación colectiva.

H2: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), los empleados públicos han solicitado todas las negociaciones colectivas posibles permitidas por la ley.

H3: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), hay pleno cumplimiento de las negociaciones colectivas.

H4: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), más del 30% de pliegos de reclamos se solucionan en la instancia del arbitraje.

H5: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), la negociación colectiva tiene un impacto negativo en el principio de meritocracia.

2.2 Variables y definición operacional

Variable única: Negociación colectiva.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala
Es el producto del derecho fundamental a la libertad sindical que permite afrontar con los empleadores temas que competen a las relaciones laborales, para llegar a celebrar un convenio colectivo (Neves, 2016).	La variable negociación colectiva se estudia desde la teoría contractualista, y se evalúa desde el enfoque mixto con el instrumento Cuestionario de negociación colectiva en sus 41 ítems evaluados con	Conocimiento de la disposición legal de negociación colectiva	Conocimientos de los derechos laborales	1-4	Cuestionario de evaluación de la negociación colectiva	Ordinal
			Conocimiento de los procedimientos de negociación	5-8 31		Nominal
		Implementación Institucional para la negociación colectiva	Acceso a las entidades del estado	9-11 24		Ordinal
			Libertad de organización	12-13 29, 30, 34		Nominal
		Aplicación práctica de la negociación colectiva	Modo de atención a los pliegos de reclamo	14-16		Ordinal
				28 32, 36, 37		Nominal

las técnicas de la encuesta, la observación documental y la entrevista.	Objeto de los pliegos de reclamo	17-20 25 33, 35
		21-23
	Efecto de la negociación colectiva	26 27 38-40, 41

Fuente: Elaboración propia.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque del a investigación.

Para responder con pertinencia a los objetivos de la investigación se ha optado por el enfoque mixto porque se va a complementar los hallazgos obtenidos con los enfoques cuantitativo y cualitativo.

El enfoque cuantitativo permite obtener información que puede traducirse en números y se somete al análisis estadístico, tiene la característica de ser exacta. Por otra parte, el enfoque cualitativo permite obtener información narrativa de sentimientos, opiniones y puntos de vista sobre una determinada situación (Hernández & Mendoza, 2018). La cualidad del enfoque mixto es que permite triangular y complementar la información de diversas fuentes para obtener una resultado completo, objetivo y contundente (Huacac, 2020). En esta investigación se aplicará una ficha de encuesta que permitirá obtener información cuantitativa y una ficha de entrevista para obtener información narrativa, llamada también cualitativa.

Según el tipo de investigación es básica. La investigación de tipo básica permite conocer de manera detallada la realidad, pero no se propone modificar

directamente la variable dependiente (Hernández & Mendoza, 2018), por esta razón, en esta investigación se conocerá la práctica de la negociación colectiva a nivel general y en cada una de sus dimensiones.

Según el nivel de investigación es descriptiva porque da a conocer las características de una población respecto a una variable (Huacac, 2020). Es así que se describirá los niveles de negociación colectiva con tres instrumentos, dos instrumentos de enfoque cuantitativo y uno de enfoque cualitativo.

Según su profundidad es no experimental porque para cumplir los objetivos de la investigación en curso, no hay necesidad de experimentar ni de modificar directamente las condiciones de alguna variable (Hernández & Mendoza, 2018). Es así que el objetivo de la investigación está enfocado en analizar el nivel de aplicación de la negociación colectiva.

Según el número de variables es univariable porque el estudio se enfoca en el análisis detallado de la variable negociación colectiva. Según el contexto en que se realizará la recogida de la información es 'de campo' porque el instrumento Cuestionario de evaluación de la negociación colectiva se aplicará en el respectivo centro de trabajo que son las oficinas, espacios donde los colaboradores desempeñan su labor.

Según el número de aplicaciones del instrumento es de corte transversal porque para los objetivos de esta investigación hace falta aplicar los instrumentos en una sola ocasión (Huacac, 2020).

3.2 Diseño muestral

Las unidades de estudio son el personal directivo, el personal administrativo (SITRAMUN) de las diversas oficinas de la Municipalidad de Majes, los de seguridad ciudadana y el personal obrero (SITRAOMUN).

Según el jefe de recursos humanos de la municipalidad de Majes, tanto en la sede central, como en las dependencias trabajan aproximadamente 205 colaboradores internos. El personal administrativo, en su mayoría se encuentra en el régimen 276 y son 73 personas; en cambio, los obreros municipales (los de recojo de residuos sólidos, mantenimientos de parques y jardines y los de limpieza de las calles) y los de seguridad ciudadana, en su mayoría están en el régimen 728 y son aproximadamente 132 servidores.

Criterios de inclusión. En la investigación participan:

- El personal administrativo (SITRAMUN, régimen 276).
- Los obreros municipales dedicados al recojo de residuos sólidos, mantenimiento de parques y jardines, los de limpieza de las calles (SITRAOMUN, régimen 728).
- Personas sindicalizadas y no sindicalizadas.
- Los directivos de la Municipalidad: el gerente municipal, el jefe de recursos humanos y, el gerente de planificación y presupuesto.
- Los directivos de los sindicatos de trabajadores y de obreros municipales.
- Varones y mujeres con mínimo educación básica completa.
- Los que voluntariamente deseen participar en la encuesta.

Criterios de exclusión. No participan los siguientes:

- Los que pertenecen al régimen CAS.

- El alcalde de la Municipalidad.
- Los que no deseen participar en la encuesta.
- Los que no tienen educación básica completa.

Para hallar la muestra se ha aplicado la siguiente fórmula matemática:

$$n = \frac{(E)(N)(P)(Q)}{(E)^2(N - 1) + (E)(P)(Q)}$$

Donde:

n=muestra.

N=población.

E=margen de error (aplicable de 1 al 10% de error).

P=probabilidad de acierto (50%).

Q= probabilidad de error (50%).

Aplicando esta fórmula al 5% de margen de error y 95% de confianza tenemos:

$$n = \frac{(5)(205)(50)(50)}{(5)^2(205 - 1) + (5)(50)(50)} = \frac{(1\ 025)(2\ 500)}{(25)(204) + (12\ 500)}$$

$$n = \frac{256\ 500}{5100 + 12\ 500} = \frac{2\ 562\ 500}{17600} = 145.6$$

Por tanto, la muestra estará conformada por 146 sujetos.

Tabla 2

Población y muestra del estudio

Regímenes	Población		Muestra	
	F	%	F	%
Régimen 276	73	35.6%	52	35.6%
Régimen 728	132	64.4%	94	64.4%
Total	205	100%	146	100%

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, la muestra está conformada por los integrantes de los dos sindicatos de trabajadores que existe en la Municipalidad Distrital de Majes, esto se confirma con las respuestas que han brindado los entrevistados a la pregunta número 30 que se encuentra en el anexo 2.

3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica principal para la recolección de datos es la encuesta, pero esto se complementará con el análisis documental y la entrevista.

La encuesta consiste en la aplicación masiva de un instrumento estructurado y estándar a toda la muestra de estudio, el cual, permite obtener información que puede analizarse estadísticamente (Hernández & Mendoza, 2018). Es así que en esta investigación se aplicará el instrumento Cuestionario de evaluación de la negociación colectiva a toda la población de administrativos de la municipalidad en estudio.

El análisis documental consiste en la observación detenida de documentos que permite extraer información pertinente a los objetivos de la investigación (Huacac, 2020). En esta investigación se analizará los expedientes de negociación colectiva planteados y atendidos en dicha municipalidad, los convenios colectivos aprobados por resolución de la alcaldía, los laudos arbitrales, las actas de conciliación suscritas entre los representantes de las entidades y los sindicatos ante la Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa. Por tanto, en estos documentos se podrá encontrar información del objeto del pliego de reclamo, la instancia en que se logró la solución y el nivel cumplimiento de los acuerdos.

La entrevista. Es una técnica afiliada prioritariamente a la investigación cualitativa que permite la obtención de información objetiva y subjetiva, de modo narrativo o de diálogo coloquial y con instrumento no estructurado, semi estructurado o estructurado (Huacac, 2020). En esta investigación se entrevistará a los directivos que tienen mayor conocimiento sobre los procesos de negociación

colectiva en la municipalidad de estudio, esto permitirá conocer el grado de pertinencia de la ley respecto a este tema.

Los instrumentos a utilizarse son:

Cuestionario de evaluación de negociación colectiva.

Título: Cuestionario de evaluación de negociación colectiva.

Autor: Adrián Jesús Gallegos Sánchez (lo creó a propósito de la presente investigación).

Año de publicación del original: 2021.

Edades de aplicación: Mayores de 18 años.

Requisito básico: Educación básica completa.

Aspecto que evalúa: El nivel de cumplimiento de la negociación colectiva en una municipalidad.

Partes del instrumento: Sección ficha de encuesta, sección ficha de análisis documental y sección ficha de entrevista.

Tipo de información obtenida: Cualitativa-cuantitativa.

Dimensiones: Conocimiento de la disposición legal de negociación colectiva (ítems 1-8), Implementación Institucional para la negociación colectiva (ítems 9-13), y Aplicación práctica de la negociación colectiva (ítems 14-23).

Modalidad de administración: Individual y colectiva.

Tiempo de administración: 10 minutos la sección de ficha de encuesta, 10 minutos la sección ficha de observación documental, y 10 minutos la sección ficha de entrevista.

Determinación de la confiabilidad: Se determinó mediante una prueba piloto y con el estadígrafo alfa de Cronbach

Determinación de la validez del instrumento: Se determinó mediante el juicio de tres expertos

Nº de ítems a nivel global: 41 ítems, de estos, 23 ítems corresponden a la sección ficha de encuesta, 5 a la sección ficha de análisis documental y 13 ítems a la

sección ficha de entrevista.

Nº de ítems por dimensiones: Conocimiento de la disposición legal de negociación colectiva (8 ítems), Implementación Institucional para la negociación colectiva (5 ítems), y Aplicación práctica de la negociación colectiva (10 ítems). Los 18 ítems restantes son un complemento a la variable y a sus respectivas dimensiones obtenidas desde otra fuente de información.

Alternativas de respuesta y valoración: La sección de ficha de encuesta tiene las siguientes alternativas de respuesta: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, totalmente de acuerdo.

Tabla 3

Baremos y puntos de corte de los niveles de negociación colectiva

	<i>Puntaje mínimo y máximo</i>	<i>Nivel bajo</i>	<i>Nivel medio bajo</i>	<i>Nivel medio alto</i>	<i>Nivel alto</i>
A nivel global (23)	23 y 115	23-46	47-69	70-92	93-115
Dim. 1: Conocimiento (8)	8 y 40	8-16	17-24	25-32	33-40
Dim. 2: Implementación (5)	5 y 25	5-10	11-15	16-20	21-25
Dim. 3: Aplicación (10)	10 y 50	10-20	21-30	31-40	41-50

Interpretación de los baremos: Los niveles bajo y medio bajo indican negociación colectiva deficiente o por debajo del mínimo espera, por tanto, requieren mejoras. Los niveles medio alto y alto indican negociación colectiva positiva y por encima del mínimo esperado.

Cabe precisar que este instrumento tiene tres secciones que están íntimamente vinculadas, cuyos resultados permitirán triangular la información obtenida sobre la negociación colectiva, estos son:

-La sección 'Ficha de entrevista' que consta de 23 ítems y sirve para recabar información sobre la negociación colectiva directamente de la población implicada en el estudio.

-La sección 'Ficha de análisis documental' que consta de 5 ítems y sirve para obtener información de los expedientes de negociación colectiva, cuyo historial se conserva en los archivos de la municipalidad.

-La sección 'Ficha de entrevista semi-estructurada' que consta de 13 ítems que permitirá obtener información narrativa de los directivos de la municipalidad y así corroborar y consolidar la información obtenida con los demás instrumentos acerca de la negociación colectiva.

La confiabilidad del instrumento se determinó mediante la aplicación del instrumento a una prueba piloto de 30 sujetos. La confiabilidad hallada con hallada con la sección cuantitativa de este instrumento es la siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	26

Según Hernández, et al (2018), la confiabilidad fluctúa entre 0.000 y 1.000. Hay adecuada confiabilidad cuanto se obtiene confiabilidad superior a 0.700.

En el presente caso, para los 26 ítems de la sección cuantitativa del instrumento, se halló α : 0.902, esto significa que el instrumento mide lo que debe medir porque tiene confiabilidad muy alta, por tanto, los resultados que aquí se exponen son fiables.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Una vez aplicado los instrumentos, estos se revisaron y codificaron. La información de la sección de fichas de entrevista y de observación documental se digitalizó mediante el software estadístico spss-26, se realizó las agrupaciones y categorizaciones conforme a los baremos y puntos de corte del instrumento.

Lo primero que se realizó fue evaluar la confiabilidad del instrumento en el presente estudio, y su resultado se presenta en el acápite anterior. Dado que los objetivos solicitan información de estadística descriptiva, los resultados se presentan en frecuencias, porcentajes, medias y desviaciones estándar, con tablas y figuras.

La información cualitativa del segundo instrumento se presenta de manera narrativa para corroborar o contrastar los resultados obtenidos en las dos primeras secciones de este instrumento.

3.5 Aspectos éticos

En esta investigación se tuvo en cuenta los criterios éticos de beneficencia, no maleficencia, autonomía y justicia. El primer propósito de la investigación el favorecer un bien (beneficencia) a los colaboradores internos de la municipalidad de Majes, para que supere la situación problemática (maleficencia) y exista mayor satisfacción laboral, de manera que las personas puedan gozar de mayor autonomía y libertad en su desempeño cotidiano, se supere toda sombra de desvalimiento e injusticia.

Para obtener una información objetiva y veraz se ha elaborado un instrumento comprensible, que sólo se aplicó a quienes tienen suficiente capacidad de comprensión de los ítems, a los que han completado la educación básica completa, previa explicación del instrumento, con participación voluntaria, de forma anónima y guardando la reserva profesional. La información sólo se revela para los fines de esta investigación, y esto, de manera anónima y global, no individualmente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Esta sección se desarrolla según el método deductivo: Dado que esta es una investigación descriptiva, tiene mayor sentido presentar primero los resultados globales de negociación colectiva (objetivo general) y luego los resultados por dimensiones (objetivos específicos).

Objetivo general: Determinar los niveles de negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.

Tabla 4

Niveles de negociación colectiva

	Rangos	F	%
Nivel alto	93-115	13	8.9%
Nivel medio alto	70-92	86	58.9%
Nivel medio bajo	47-69	35	24.0%
Nivel bajo	23-46	12	8.2%
Total		146	100%
Media		74.815	
Desviación estándar		16.025	

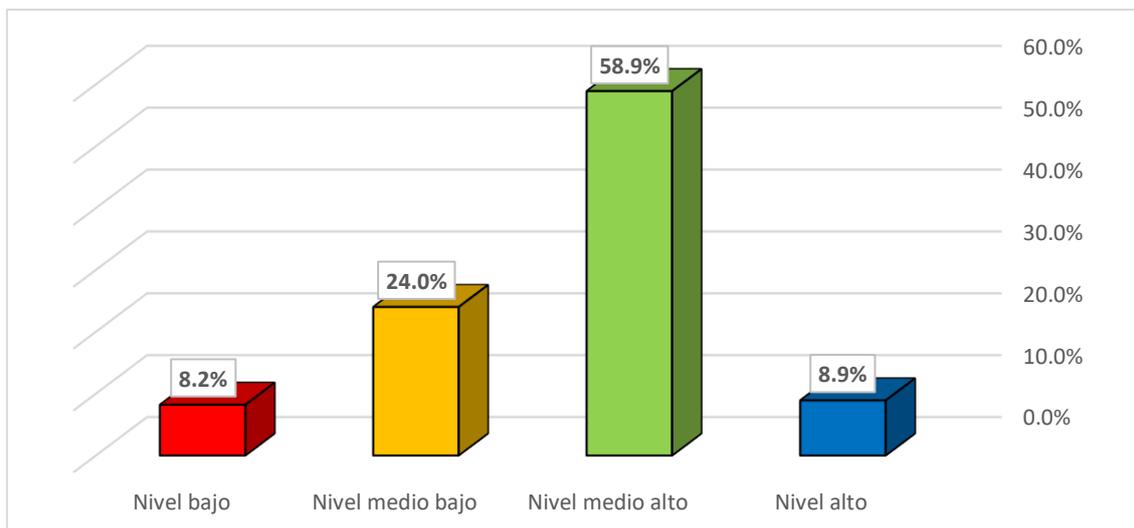


Figura 1. Niveles de negociación colectiva

La variable negociación colectiva se ha evaluado con el instrumento Cuestionario de evaluación de la negociación colectiva, el cual, consta de tres partes: la ficha de encuesta, la ficha de análisis documental y la ficha de entrevista.

El 8.9% del total de trabajadores y obreros municipales de Majes indica que la práctica de negociación colectiva es de nivel alto, el 58.9% que es de nivel medio alto, el 24% que es de nivel medio bajo, y el 8.2% que es de nivel bajo. De aquí se puede deducir que el 67.8% (nivel alto + nivel medio alto) del personal considera que existe negociación colectiva positiva, frente a un 32.2% que indica que esta práctica es deficiente (nivel bajo + nivel medio bajo).

La media es 74.815, este puntaje corresponde al rango de nivel medio-alto, por tanto, este es el nivel representativo de la población de estudio. Significa que se practica de manera aceptable la negociación colectiva, aunque todavía es mejorable.

La desviación estándar de todo este conjunto de datos es 16.025, al respecto Huacac (2020) dice que en los estudios rigurosos, la desviación estándar no debe

superar al 30% de la media. En efecto, esta investigación cumple con este requisito y por ello se sabe que existe una buena concentración de los datos en torno a la media, esto es señal de que los resultados obtenidos son fiables (tabla 4, figura 1).

En vistas de obtener información sólida acerca de la negociación colectiva, se ha entrevistado a los directivos de la Municipalidad de Majes y a los dirigentes de los sindicatos de trabajadores y obreros de las misma municipalidad. Esta información se encuentra en el ítem 29, en las cinco entrevistas del anexo 2. El gerente municipal indica que todos los integrantes de los dos sindicatos saben muy bien que tienen el derecho reconocido por ley de realizar negociación colectiva tanto en lo referido a las mejoras laborales, como a las económicas. Más bien, los que saben que no tienen el apoyo legal ni la organización necesaria para este beneficio son los del régimen CAS (DL N° 1057).

El jefe de recursos humanos dice que todo el personal tiene conocimiento de este beneficio, y es por esta razón que se han sindicalizado. Asimismo, el subgerente de planificación y presupuesto dice que hay pleno conocimiento para solicitar mejoras laborales y remunerativas vía negociación colectiva.

Los secretarios generales tanto del SITRAMUN como del SITRAOMUN dicen de manera tajante que sí tienen conocimiento acerca del derecho de negociación colectiva.

Objetivo específico n° 1: Analizar los niveles de conocimiento, implementación institucional y de aplicación de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Tabla 5

Dimensión conocimiento de las normas

	Rangos	F	%
Nivel alto	33-40	33	22.6%
Nivel medio alto	25-32	65	44.5%
Nivel medio bajo	17-24	30	20.5%
Nivel bajo	8-16	18	12.9%
Total		146	100%
Media		26.644	
Desviación estándar		7.856	

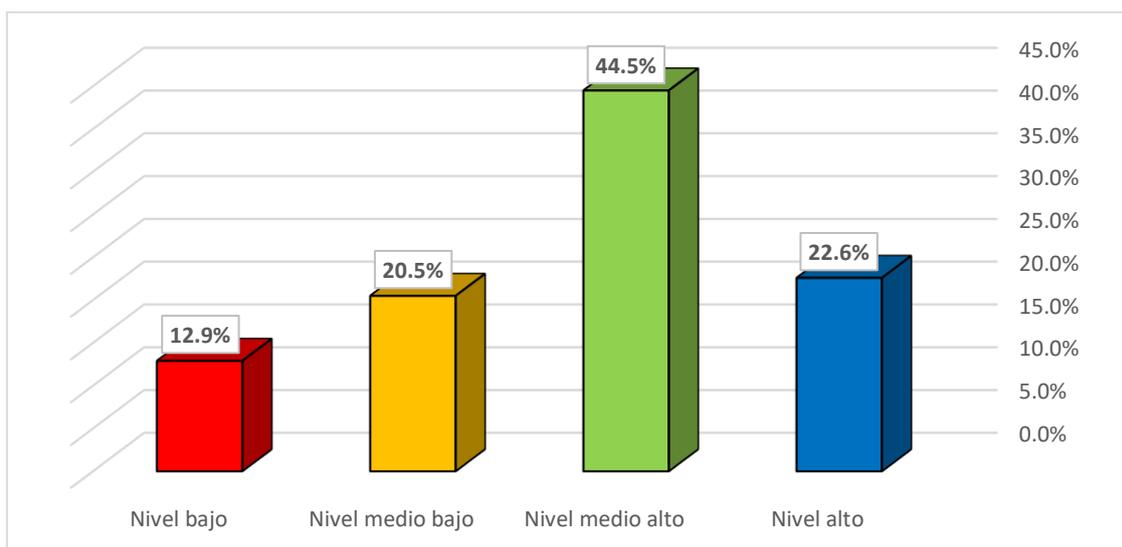


Figura 2. Dimensión conocimiento de las normas

Respecto a la dimensión de conocimiento de las normas, el 22.6% indica que el conocimiento de normas es de nivel alto en la Municipalidad Distrital de Majes, el

44.5% es de nivel medio alto, el 20.5% que es de nivel medio bajo y el 12.4% que es de nivel bajo. Esto permite inferir que el 67.1% (nivel alto + nivel medio alto) considera que en la Municipalidad de Majes se tiene un conocimiento positivo de las normas de negociación colectiva, por otra parte, el 32.9% (nivel bajo + nivel medio bajo) considera que se desconoce las normas sobre la negociación colectiva.

La media es 26.644, el cual, está situado en el extremo inferior del nivel medio alto. Esto significa que el nivel representativo es nivel medio alto de conocimiento de las normas. La desviación estándar es de 7.856, bastante inferior al 30% de la media, por tanto, existe una buena concentración de datos y los resultados son concisos y fiables (tabla 5 y figura 2).

El resultado es positivo, si bien mejorable. Este conocimiento es relativamente actualizado en cuanto a lo indicado por la ley y las sucesivas mejoras, se tiene conocimiento acerca de las materias negociables como de los procedimientos a seguir. En cuanto a la materia negociable, las personas saben que pueden presentar en la negociación colectiva la solicitud de mejora de las condiciones laborales como también la mejora de la remuneración. Además, saben cuáles son los procedimientos que se debe seguir por ley, esto son: la conformación de un sindicato, la elaboración del pliego de reclamos, el trato directo, la conciliación, el arbitraje y la huelga.

Al respecto, el gerente municipal dice que los sindicatos conocen la negociación colectiva porque tienen más de 20 años de existencia y además tienen equipos profesionales que los asesoran. El jefe de recursos humanos dice que sí conocen los procedimientos de la negociación colectiva, conocen las acciones que deben realizar de manera inmediata y a largo plazo. El subgerente de planificación y

presupuesto dicen que sí conocen, y adicional a ello, cuentan con un abogado que los asesora.

El secretario general de SITRAMUN –refiriéndose a sus sindicalizados- dice que no tienen conocimiento de los procesos de la negociación colectiva (anexo 2, entrevista número 4, ítem 31).

El secretario general de la SITRAOMUN dice que sí tienen conocimiento de los procedimientos de la negociación colectiva porque saben recurrir a la SUNAFIL, a la Gerencia Regional de Trabajo y el Poder Judicial a donde pueden hacer llegar sus denuncias. Posiblemente la opinión afirmativa del representante del SITRAOMUN (obreros) se refiera al conocimiento que tienen los representantes, ya que más adelante, en el ítem 39 deja entrever que como sindicato desconocen los procedimientos y que quienes les llevan la delantera son los de la ley 276 (SITRAMUN).

La información cualitativa de esta segunda parte es un excelente complemento al hallazgo obtenido en la primera parte desde la fuente cuantitativa. Como síntesis de las dos fuentes de información se puede concluir que sí existe conocimiento acerca de los procedimientos de la negociación colectiva, pero esto no es a nivel general, sino entre los directivos porque se cuenta con el asesoramiento de un profesional de derecho. Hay mayor conocimiento en los integrantes del SITRAMUN que en los del SITRAOMUN. El dirigente del SITRAOMUN, entrevista (anexo 2, ítem 32) indica que en la municipalidad ya hay capacitaciones para conocer los procedimientos de la negociación colectiva.

El reto de las organizaciones sindicales es participar en las capacitaciones, demostrar real interés de manera que conozcan las implicancias de las decisiones que se toman y los tiempos que estos procedimientos implican.

Tabla 6

Dimensión de implementación institucional para la negociación colectiva

	Rangos	F	%
Nivel alto	21-25	34	23.3%
Nivel medio alto	16-20	56	38.4%
Nivel medio bajo	11-15	41	28.1%
Nivel bajo	5-10	15	10.2%
Total		146	100%
Media		16.699	
Desviación estándar		5.004	

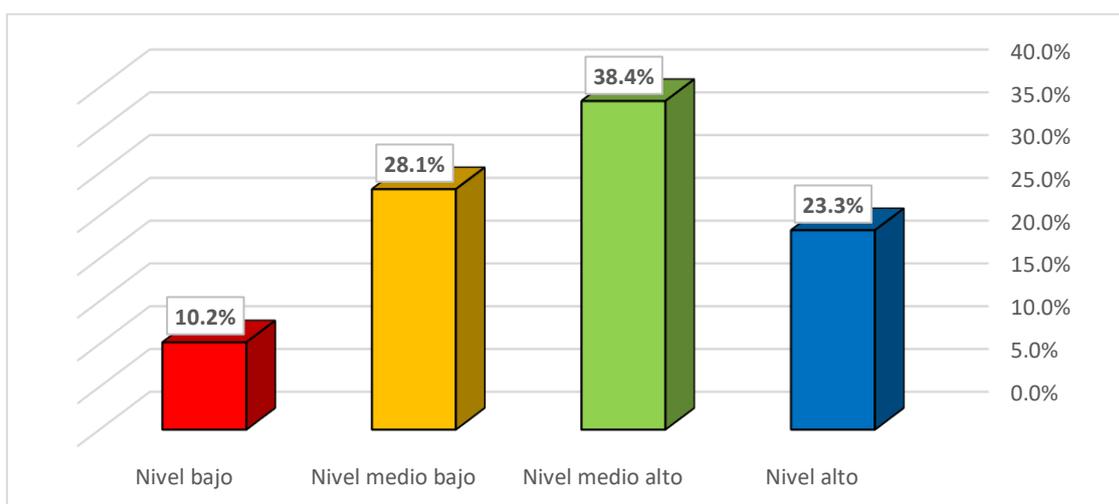


Figura 3. *Dimensión de implementación institucional para la negociación colectiva*

La Municipalidad, por respeto al derecho laboral, debe contar con las instancias administrativas que viabilicen todos los procesos de negociación colectiva. En tal sentido, el 23.3% del personal administrativo y de servicios generales ha indicado que la implementación institucional para la negociación colectiva es de nivel alto. El 38.4% que es de nivel medio alto, el 28.1% que es de nivel medio bajo y el 10.3% de nivel bajo. De esto se infiere que el 61.7% (nivel alto + nivel medio alto) aprueba la negociación colectiva practicada en la municipalidad, mientras que el 38.3% (nivel bajo + nivel medio bajo) considera negativa esta práctica.

La media es 16.699 y se encuentra en la parte inferior del tercer rango, esto quiere decir que la implementación para el ejercicio de la negociación colectiva es apenas positiva. En la Municipalidad de Majes se debe mejorar en la implementación de los espacios adecuados para la negociación colectiva, de lo contrario se faltará a las disposiciones de la ley n° 30057 y a los derechos de los trabajadores.

Se obtuvo una desviación estándar de 5.004, este valor es menor al 30% de la media, por tanto, el conjunto de datos posee una excelente concentración de datos en torno a la media y le confiere consistencia a toda la información dada a conocer (tabla 6, figura 3).

Hasta aquí la información cuantitativa. En adelante se presenta la información cualitativa: en seguida, en el ítem 34 de cada entrevista del anexo 2 se presenta la opinión tanto de los directivos de la municipalidad como de los sindicatos. El gerente municipal dice que en la Municipalidad de Majes sí están dadas las condiciones necesarias para que se lleven a cabo las negociaciones colectivas, hay voluntad de superar los problemas y mantener un clima de paz. El jefe de recursos humanos también indica que sí existen las condiciones necesarias, porque a pesar de la pandemia, siguen atendiendo el gerente municipal, el jefe de presupuesto y el jefe de recursos humanos, así como de parte de los sindicatos el secretario general, el secretario de actas y un integrante más.

El subgerente de planificación y presupuesto también es de opinión afirmativa porque los directivos están en constante coordinación con los representantes de ambos sindicatos. Lo mismo dicen los representantes del SITRAMUN y del SITRAOMUN.

Por otra parte, en los ítems 40 y 41 de la entrevista (anexo 2) se pregunta por las limitantes legales y municipales a la negociación colectiva. El gerente municipal dice que, en los últimos años, una limitante ha sido la falta de reglas claras porque se promulgaron leyes que luego fueron cuestionadas y anuladas por el Tribunal Constitucional. Este problema sólo se ha superado el 02 de mayo del 2021 cuando se promulgó la nueva ley n° 31188 sobre la negociación colectiva a sugerencia del Tribunal Constitucional. El directivo acota que a nivel municipal la limitación más importante es la falta de recursos financieros dados por el estado y la falta de pago de los tributos de parte de la población.

El jefe de recursos humanos indica que la principal limitación es que la ley no permite los incrementos directos por medio de la negociación colectiva, sino que remite siempre al laudo arbitral y a la toma de decisiones en otra instancia. Por otra parte, en el contexto de la pandemia, el Ministerio de Trabajo no está atendiendo con normalidad y esto es motivo de la postergación de las negociaciones colectivas.

El subgerente de planificación y presupuesto indica que una limitante es la ley del servicio civil donde el presupuesto tiene sus límites y restricciones porque se debe guardar el equilibrio presupuestal y financiero entre los ingresos y los gastos. Por otra parte, la pandemia ha perjudicado notablemente la recaudación de la municipalidad, por lo que no alcanza para cubrir todas las peticiones.

El gerente del SITRAMUN dice que una limitante es el desconocimiento de la normativa y de la jurisprudencia vinculante, por esta razón los funcionarios hacen informes alejados de la ley. Por otra parte, el Decreto Supremo N° 014 ha dilatado los plazos y esto ha perjudicado los procedimientos de la negociación colectiva. Un tema todavía no solucionado vía negociación colectiva en esta municipalidad es el trabajo que se realiza en días feriados.

Los aportes de los directivos recibidos mediante la técnica de la entrevista permiten entender que en la Municipalidad de Majes existe la buena disponibilidad para atender las solicitudes de negociación colectiva, pero hay factores externos que lo limitan, estos son: los procedimientos establecidos por las leyes de SERVIR y negociación colectiva y sus modificatorias, las limitaciones presupuestales de la municipalidad, las limitaciones de atención en el Ministerio de Economía y finanzas, y el Ministerio de Trabajo a consecuencia de la pandemia, la baja recaudación tributaria de la Municipalidad en contexto de la pandemia.

En síntesis, el resultado es claro: la disponibilidad personal y la implementación institucional para la negociación colectiva son positivas, si bien no es óptima debido a las limitantes externas como las que provienen de la ley y de la disponibilidad presupuestal de la municipalidad. Tal como lo indican los trabajadores y obreros municipales, aún hay puntos que pueden optimizarse.

Tabla 7

Dimensión de aplicación práctica de la negociación colectiva

	Rangos	F	%
Nivel alto	41-50	1	0.7%
Nivel medio alto	31-40	88	60.3%
Nivel medio bajo	21-30	54	36.9%
Nivel bajo	10-20	3	2.1%
Total		146	100%
Media		31.473	
Desviación estándar		5.353	

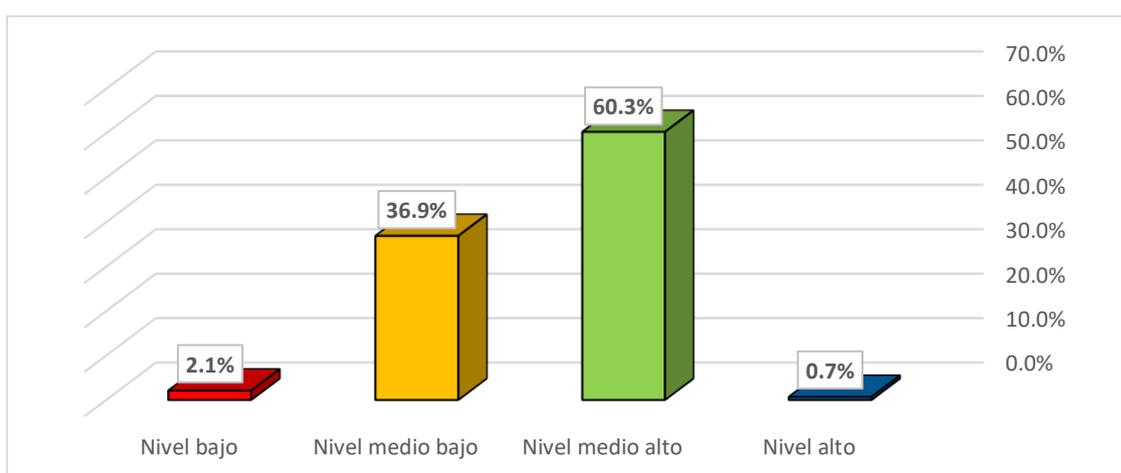


Figura 4. *Dimensión de aplicación práctica de la negociación colectiva*

Respecto a la aplicación práctica de la negociación colectiva, el 0.7% de la población indica que la aplicación práctica de la negociación colectiva es de nivel alto, el 60.3% de nivel medio alto, el 37% de nivel medio bajo y el 2.1% como nivel bajo. De aquí se infiere que el 61% aprueba la gestión de negociación colectiva dada en la Municipalidad de Majes, y el 39% lo desaprueba.

La media es 31.473, es un dato que se encuentra en el extremo inferior del tercer rango, por tanto, el nivel representativo de este estudio es apenas nivel medio alto. Hay que tener muy en cuenta que existe apenas una aprobación que ante un

descuido puede darse un descenso al nivel negativo, y esto puede implicar varias consecuencias administrativas para la institución.

La desviación estándar (5.353), al ser sumamente pequeña frente a la media, indica que los resultados expuestos tienen buena consistencia y son fiables (tabla 7, figura 4).

La información cuantitativa que se acaba de exponer tiene su complemento en la información cualitativa obtenida mediante la técnica de la entrevista. En el anexo 2, ítem 32 de cada entrevista se pregunta si se está cumpliendo o no con la negociación colectiva. El gerente municipal, el jefe de recursos humanos, el subgerente de planificación y presupuesto, y el representante del SITRAMUN indican que se está cumpliendo bienalmente con las negociaciones colectivas celebradas, pero en algunas ocasiones se hizo anualmente, esta labor continúa a pesar de la pandemia, incluso ya se está viendo nuevas negociaciones de aquí al 2023. El representante del SITRAOMUN indica que la aplicación práctica de la negociación colectiva no cumple con las expectativas de los obreros municipales que están afiliados al régimen 728 porque la ley de negociación colectiva se ha derogado con el DS n° 014. Si bien aún se puede negociar, pero los deja en desventaja frente a los trabajadores municipales del régimen 276.

Finalmente, se debe aclarar la información vertida en el ítem 33 de cada entrevista: todos los directivos indican unánimemente que los procedimientos de negociación colectiva están debidamente formalizados para su adecuado cumplimiento.

Además, en el análisis de pliego de reclamos (anexo 3) se presenta la descripción de los procedimientos. En muchos casos se informa de una presentación

extemporánea, lo cual, es por el desconocimiento o por la falta de costumbre de los directivos de los sindicatos de adecuarse a los tiempos y plazos que impone la ley. En buena parte esto es comprensible porque muchos de ellos, por estar enfocados en el trabajo, desconocen los cambios tan intempestivos que se dan en la legislación acerca de los procedimientos para las negociaciones colectivas.

En síntesis, sí se está dando aceptablemente la aplicación práctica de la negociación colectiva, pero es evidente que la ley ofrece mayores ventajas de negociación colectiva a los afiliados al régimen 276 y menos a los del régimen 728, esta desigualdad se debe corregir porque además de percibir menores remuneraciones son perjudicados en sus solicitudes de negociaciones colectivas de incrementos remunerativos.

Objetivo específico n° 2: Indicar la frecuencia de las negociaciones colectivas por mejoras laborales y mejoras económicas en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Tabla 8

Objeto de las negociaciones colectivas entre el Sindicato de trabajadores municipales (SITRAMUN - DL N° 276) y la Municipalidad de Majes.

Año	Mejora de condiciones laborales		Mejora de condiciones económicas		Total	
	F	%	F	%	F	%
2014	1	10%	1	10%	2	20%
2015	1	10%	1	10%	2	20%
2016	1	10%	1	10%	2	20%
2017	0	0%	0	0%	0	0%
2018	1	10%	1	10%	2	20%
2019	0	0%	0	0%	0	0%
2020	1	10%	1	10%	2	20%
2021	0	0%	0	0%	0	0%
Total:	5	50%	5	50%	10	100%

Según la tabla 8, en el lapso de tiempo del 2014 al 2021, la SITRAMUN realizó cinco negociaciones colectivas por mejora de condiciones laborales, asimismo, realizó otras cinco negociaciones colectivas de mejora de condiciones económicas. Estas negociaciones se dieron en los años 2014, 2015, 2016, 2018 y 2020, todos con duración temporal.

Este sindicato de trabajadores cada año ha solicitado tanto mejoras laborales como mejoras salariales. En la práctica, hasta el año 2016 se ha celebrado negociaciones colectivas anuales, pero en adelante de manera bienal.

Tabla 9

Objeto de las negociaciones colectivas entre el Sindicato de trabajadores obreros municipales (SITRAOMUN - DL N° 728) y la Municipalidad de Majes

Año	Mejora de condiciones laborales		Mejora de condiciones económicas		Total	
	F	%	F	%	F	%
2014	1	12.5%	1	12.5%	2	25%
2015	1	12.5%	1	12.5%	2	25%
2016	1	12.5%	1	12.5%	2	25%
2017	0	0%	0	0%	0	0%
2018	0	0%	0	0%	0	0%
2019	0	0%	0	0%	0	0%
2020	1	12.5%	1	12.5%	2	25%
2021	0	0%	0	0%	0	0%
Total:	4	50%	4	50%	8	100%

Según la tabla 9, en el lapso de tiempo del 2014 al 2021, el sindicato SITRAOMUN y la Municipalidad de Majes celebraron cuatro negociaciones colectivas para mejorar las condiciones laborales, asimismo, se celebró otras cuatro negociaciones colectivas de mejora de condiciones económicas. Estas negociaciones se dieron en los años 2014, 2015, 2016, 2018 y 2020, todos se dieron con duración temporal.

Además de las negociaciones colectivas sobre las condiciones laborales y económicas, ninguno de los dos sindicatos celebró otros tipos de negociaciones con esta trascendencia porque no estaban contempladas en las leyes. Otros objetos de negociación recién están contemplados en el art. 6 de la ley n° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, dado el 30 de abril del 2021. La materia de las negociaciones colectivas en las municipalidades puede ser cualquiera, la estructura remunerativa, las condiciones de trabajo, empleo, salud y

cualquier otro, siempre que beneficie a todo el sindicato y que no contradiga las materias pactadas con el gobierno central o con algún acuerdo previo.

Objetivo específico n° 3. Valorar el cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Tabla 10

Cumplimiento de las negociaciones colectivas realizadas entre el Sindicato de trabajadores municipales (SITRAMUN- DL N° 276) y la Municipalidad de Majes

Año	Mejora de condiciones laborales			Mejora de condiciones económicas		
	N° de negociaciones		Nivel cumplimiento	N° de negociaciones		Nivel cumplimiento
2014	1	20%	Se cumplió totalmente	1	20%	Se cumplió totalmente
2015	1	20%	Se cumplió totalmente	1	20%	Se cumplió totalmente
2016	1	20%	Se cumplió totalmente	1	20%	Se cumplió totalmente
2017	0	0%	---	0	0%	---
2018	1	20%	Se cumplió totalmente	1	20%	Se cumplió totalmente
2019	0	0%	---	0	0%	---
2020	1	20%	Se cumplió totalmente	1	20%	Se cumplió totalmente
2021	0	0%	---	0	0%	---
Total:	5	100%	---	5	100%	---

Según la tabla 10, el cien por ciento de las negociaciones colectivas celebradas entre el sindicato de trabajadores (SITRAMUN) y la Municipalidad de Majes se ha cumplido en su totalidad. Esto quiere decir que los acuerdos tomados en las diversas instancias –la mayor parte de los cuales son tareas para el alcalde y su equipo- han sido respetados y cumplidos por el equipo directivo de la Municipalidad.

En síntesis, las negociaciones colectivas celebradas entre la Municipalidad de Majes con los trabajadores municipales (SITRAMUN) se han cumplido fielmente.

Tabla 11

Cumplimiento de las negociaciones colectivas realizadas entre el Sindicato de trabajadores obreros municipales (SITRAOMUN- DL N° 728) y la Municipalidad de Majes

Año	Mejora de condiciones laborales			Mejora de condiciones económicas		
	N° de negociaciones		Nivel cumplimiento	N° de negociaciones		Nivel cumplimiento
2014	1	25%	Se cumplió totalmente	1	25%	Se cumplió totalmente
2015	1	25%	Se cumplió totalmente	1	25%	Se cumplió totalmente
2016	1	25%	Se cumplió totalmente	1	25%	Se cumplió totalmente
2017	0	0%	---	0	0%	---
2018	0	0%	---	0	0%	---
2019	0	0%	---	0	0%	---
2020	1	25%	No se ha cumplido	1	25%	No se ha cumplido
2021	0	100%	---	0	100%	----

Según la tabla 11 se ha cumplido todas las negociaciones colectivas sobre las condiciones laborales y sobre las condiciones económicas celebradas en los años 2014, 2015 y 2016 entre el sindicato de obreros (SITRAOMUN) y la Municipalidad de Majes. Sin embargo, no se cumplieron ninguna de las negociaciones colectivas celebradas el año 2020, esto se dio en contexto del Decreto de Urgencia n° 014-2020 dado el 22 de enero, el cual, regula las disposiciones generales para la negociación colectiva en el sector público y prohíbe las negociaciones colectivas con los sindicatos de obreros de las municipalidades. Ello fue considerado inconstitucional por la correspondiente Máxima Institución y se corrigió en la Ley N° 31188 del 02 de mayo del 2021.

La información cualitativa obtenida mediante las entrevistas (anexo 2, ítems 32 de cada entrevista) del aporte del gerente municipal, el jefe de recursos humanos y el subgerente de planificación y presupuesto de la Municipalidad de Majes coinciden en indicar que sí se está cumpliendo todas las negociaciones colectivas celebradas hasta ahora, y que hay apertura para nuevas negociaciones, incluso en el contexto de la pandemia. Asimismo, el representante del SITRAMUN manifiesta su aprobación con un sí enfático.

Sin embargo, el representante del SITRAOMUN manifiesta su descontento no con la municipalidad, sino con las cambiantes disposiciones legales porque les ha perjudicado, esto ha sido debido a los plazos establecidos por la ley (la obligación de presentar la negociación colectiva antes del 14 de junio) para programar mejoras salariales en el siguiente año; y además, el desconocimiento de la ley por parte de los directivos de su sindicato los han perjudicado porque no han podido acceder a mejoras salariales por más de 4 años.

La información cuantitativa y cualitativa permiten concluir que en parte se han cumplido las negociaciones colectivas solicitadas porque sí se ejecutaron todas las negociaciones celebradas con el sindicato SITRAMUN, también los celebrados con el sindicato SITRAOMUN en los años 2014, 2015 y 2016, pero no las negociaciones de mejoras laborales y mejoras económicas solicitadas en el 2020, esto se debe a la intervención contraria del DS N° 010-2020 y por el desconocimiento de la ley por parte del sindicato SITRAOMUN.

En síntesis, las negociaciones colectivas celebradas con los trabajadores de la Municipalidad de Majes se han cumplido fielmente; sin embargo, no se cumplieron todas las negociaciones colectivas celebradas con los obreros de la municipalidad debido a la intervención del Decreto de Urgencia n° 014-2020.

Objetivo específico n°4. Precisar el porcentaje de resoluciones de los pliegos de reclamos en las instancias de convenio, conciliación, arbitraje o huelga en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo 2014-2020 a propósito de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Tabla 12

Vía de resolución de la negociación colectiva realizada entre el Sindicato de trabajadores municipales (SITRAMUN- DL N° 276) y la Municipalidad de Majes.

Año	Mejora de condiciones laborales			Mejora de condiciones económicas		
	N° de negociaciones		Vía de resolución de la negociación colectiva	N° de negociaciones		Vía de resolución de la negociación colectiva
2014	1	20%	Convenio	1	20%	Arbitraje
2015	1	20%	Convenio	1	20%	Arbitraje
2016	1	20%	Convenio	1	20%	Arbitraje
2017	0	0%	---	0	0%	---
2018	1	20%	Convenio	1	20%	Arbitraje
2019	0	0%	---	0	0%	---
2020	1	20%	Convenio	1	20%	Arbitraje
2021	5	100%	---	5	100%	---

Las fases de la negociación colectiva son el convenio, la conciliación, el arbitraje y la huelga. El primero y segundo indican capacidad de diálogo y acuerdos razonables, en cambio el tercero y cuarto denotan el recurso a un cierto grado de fuerza por intervención de otros mecanismos de solución.

El 100% de las negociaciones colectivas sobre mejoras acerca de las condiciones laborales del sindicato de trabajadores (SITRAMUN) de la Municipalidad de Majes se dieron mediante convenio, es decir, con un acuerdo

razonable y al interior de la institución, sin recurso a mecanismos externos; en cambio, el 100% de las negociaciones colectivas que versaban sobre la mejora de las condiciones económicas se dieron por vía de arbitraje, es decir, mediante la participación de un representante de una institución del estado. Ninguna negociación se realizó por conciliación, ni por huelga (tabla 12).

Todo parece indicar que las cuestiones remunerativas que tienen que ver con el presupuesto económico son difíciles de aceptar y requieren de una intervención extraordinaria para efectuarse. Esta modalidad de solución impositiva y en instancias superiores al diálogo razonable, dado que para realizar mejoras de cuestiones laborales no se requiere del visto bueno del MEF ni de ningún organismo del gobierno central, pero sí para las mejoras de cuestiones remunerativas.

Tabla 13

Vía de resolución de la negociación colectiva realizada entre el Sindicato de trabajadores obreros municipales (SITRAOMUN- DL N° 728) y la Municipalidad de Majes.

Año	Negociación de mejora de condiciones laborales			Negociación de mejora de condiciones económicas		
	N° de negociaciones		Vía de resolución de la negociación colectiva	N° de negociaciones		Vía de resolución de la negociación colectiva
2014	1	25%	Convenio	1	25%	Convenio
2015	1	25%	Convenio	1	25%	Arbitraje
2016	1	25%	Convenio	1	25%	Arbitraje
2017	0	0%	---	0	0%	---
2018	0	0%	---	0	0%	---
2019	0	0%	---	0	0%	---
2020	1	25%	Convenio	1	25%	Arbitraje
2021	0	0%	---	0	0%	---
Total	4	100%	---	4	100%	---

El 100% de las negociaciones colectivas acerca de mejoras laborales, provenientes de la iniciativa del SITRAOMUN, se concretaron en la primera instancia, es decir, en el convenio. El 25% de las negociaciones colectivas de mejora económica del 2014 también se concretó en la instancia de convenio; sin embargo, el 75% de las negociaciones de mejora económica (años 2015, 2016 y 2020) se concretaron mediante el recurso al arbitraje. Ninguna negociación se realizó por conciliación, ni por huelga (tabla 13).

En las entrevistas del anexo 2 e ítems 36 de las entrevistas se tiene el complemento cualitativo. El gerente municipal indica que aceptan las negociaciones colectivas, pero las pretensiones económicas las remiten por el laudo arbitral porque ellos no están habilitados para resolverlos directamente. Por

su parte, el jefe de recursos humanos indica que las demandas de tipo social, laboral y cultural proceden por convenio, pero que generalmente no hay entendimiento en los incrementos salariales por una cuestión presupuestaria y se derivan al laudo arbitral. Lo mismo piensa el subgerente de planificación y presupuesto.

En representante del SITRAMUN dice que las cuestiones no económicas se solucionan en negociación colectiva, y las económicas en arbitraje. Por su parte el representante del SITRAOMUN dice que las cláusulas laborales, sociales y administrativas se resuelven en convenio, pero en las económicas generalmente no hay acuerdo con la municipalidad por lo que deben pasar al laudo arbitral.

En síntesis, hay una constante entre la información cuantitativa y la cualitativa: las negociaciones colectivas sobre materias no económicas se solucionan en el fuero interno a la municipalidad mediante convenio, pero las pretensiones económicas son motivo de desacuerdo y, además, implican el adecuado presupuesto exigido por la ley, por ello hasta ahora se han solucionado en la vía del laudo arbitral.

Objetivo específico n° 5. Analizar si la negociación colectiva tiene un impacto negativo en el principio de meritocracia de la Ley n° 30057 de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020.

Este objetivo se ha respondido de manera cualitativa, el relato completo se encuentra transcrito en el anexo 2, ítems 41 de las entrevistas realizadas a los directivos de la municipalidad y de los dos sindicatos.

El gerente municipal dice que los incrementos remunerativos deberían darse de acuerdo a los logros de cada servidor, pero que en la práctica esto se da de manera colectiva, con un incremento equitativo, tratando de que la remuneración del obrero (régimen 728) se aproxime al del personal administrativo de la carrera pública (régimen 276).

El jefe de recursos humanos, apelando a la experiencia cotidiana de la Municipalidad de Majes, indica que la negociación colectiva no atenta contra el principio de la meritocracia porque los empleados están entrando en la meritocracia, conocen la normativa a la que están afiliados, demuestran interés, se actualizan y capacitan incluso en cursos virtuales.

Por su parte, el sub gerente de planificación y presupuesto considera que la negociación colectiva sí colisiona contra el principio de meritocracia porque de manera sindicalizada solicitan ciertas jefaturas y se lo asignan a una persona que no está capacitada para ello.

A modo de crítica a estas opiniones: No se tiene información sobre el porcentaje de personal que sí se capacitó, pero parece que no es suficiente para justificar que sigue intacta la práctica del principio del mérito, porque en otro momento dice el

directivo de SITRANUM que desconocen la ley los procedimientos establecidos (anexo 2, entrevista 4, ítem 31). Téngase en cuenta cuánto mayor será el desconocimiento de la ley en los obreros de la municipalidad ya que en su mayoría son personas con apenas educación básica cumplida.

Se sabe que la negociación colectiva puede tratar temas remunerativos, laborales, administrativas y sociales, pero dentro de ello, la ley no permite decidir directamente cargos o responsabilidades en la municipalidad, aunque por efecto de la presión social se puede llegar a ello. Esto puede derivar en la anarquía (pérdida del sentido de autoridad) y la pauperización de los servicios por la presencia de servidores ineptos. Ambos, distanciados de los ideales de la meritocracia.

El secretario general de SITRAMUN dice que la negociación colectiva no atenta contra el principio de meritocracia porque las decisiones en materia de recursos humanos obedecen a otros criterios. A modo de crítica, la experiencia permite colegir que, a nivel económico, muchos servidores alcanzan mejoras económicas que sólo se logra gracias a la presión del sindicato y que por sí solos no lograrían dada su bajo currículum y/o desempeño laboral, esto desmerece la práctica del principio del mérito.

El secretario general del SITRAOMUN indica que quienes mejor se benefician de la negociación colectiva son los trabajadores de la Municipalidad (SITRAMUN), es decir, los del D. L. N° 276 por dos razones: Ellos, por ser administrativos, saben del teje y maneje de los procedimientos, y porque sus reclamos se solucionan aquí, no van a Lima.

Esta presentación resumida de la intervención permite comprender que sí puede haber algo de colisión de la negociación colectiva en el principio de meritocracia,

pero eso no es considerable, ni es igual de parte de los dos sindicatos. Esto afectaría en los elementos fundamentales de la ley SERVIR que es la asignación de cargos y la remuneración conforme a los méritos propios. Es algo que se tiene corregir no sólo en el caso de esta municipalidad, sino también en otros contextos.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación fue determinar los niveles de cumplimiento de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo (2014-2020) en el marco de la Ley N° 30057, para el cumplimiento de este objetivo se ha planificado la investigación implementando sucesivas mejoras. Dado que no existe un instrumento adecuado, se ha creado un cuestionario cuali-cuantitativo que permite triangular y confrontar los resultados de la investigación para llegar a una información objetiva y concisa. La parte cuantitativa se ha aplicado a los trabajadores (SITRAMUN) y a los obreros (SITRAOMUN) y la parte cualitativa a los directivos de la municipalidad y de los sindicatos. Como ya se deja entrever, en esta municipalidad, sólo hay dos sindicatos (SITRAMUN y SITRAOMUN) aptos para solicitar negociación colectiva.

La sección cuantitativa del instrumento presenta confiabilidad α : 0.902, esto quiere decir, confiabilidad muy alta, lo cual apoya la fiabilidad de los datos expuestos.

Respecto al nivel de negociación colectiva, los sujetos encuestados responden de manera variada desde su propia perspectiva, pero, en síntesis, el 67.8% considera que la negociación colectiva practicada en la Municipalidad de Majes es positiva, y el 32.2% que es deficiente, aún más, la media permite precisar que, nivel medio alto es el nivel representativo de todo el estudio, por tanto, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Según las tablas 5 y 6 Las negociaciones colectivas de mejoras de condiciones laborales en la municipalidad de Majes se dieron apoyadas en la ley N° 30057 y su respectiva reglamentación, estos se dieron en los años 2013 y 2014 respectivamente; pero las negociaciones colectivas de mejoras económicas estaban prohibidas por dicha ley y su respectiva reglamentación, aunque dicha prohibición fue declarada inconstitucional en los años 2015 y 2016, no hubo ley que lo permitiera hasta el Decreto de Urgencia 014-2020 de 23 de enero de 2020, derogada por ley N° 31114 de 23 de enero de 2021, emitiéndose de manera posterior la ley N° 31188 de 30 de abril del 2021 (Por tanto, la negociación colectiva sobre materia remunerativa o económica dada desde el 2016, se practicó -a pesar de estar prohibida- con la anuencia del Tribunal Constitucional, del gobierno municipal de Majes y del MEF, porque los gastos extraordinarios de remuneraciones se presupuestan y sólo se ejecutan con el visto bueno de Ministerio de Economía y Finanzas.

Cabe precisar que según la ley N° 30057 las negociaciones colectivas se pueden realizar con una temporalidad permanente o mínimo por dos años: en la Municipalidad de Majes se optó por la modalidad temporal por dos años. En cuanto a la periodicidad: se celebró negociaciones de mejoras laborales y económicas de manera consecutiva hasta el año 2016, pero de allí en adelante se hizo cada dos años, a menor tiempo no lo permite la ley N° 30057.

La ley indica que las negociaciones colectivas se pueden realizar para mejoras de las condiciones de trabajo, de las remuneraciones, de empleo y de relaciones entre empleados.

En las negociaciones colectivas de mejoras remunerativas se solicita aproximadamente el incremento del 30%, pero evaluando los presupuestos se

concreta realmente sólo un incremento aproximado del 10% (ítem 35 de las entrevistas, anexo 2). Todo parece indicar que no existe un protocolo estatal de incrementos salariales, esto justifica que los servidores públicos busquen un cauce para satisfacer sus necesidades de mejoras salariales

El sindicato de obreros SITRAOMUN en este lapso del 2014 al 2021 ha celebrado cuatro negociaciones colectivas de mejoras laborales y otras cuatro de mejoras remunerativas, mientras que el sindicato de trabajadores SITRAMUN ha celebrado cinco de cada una. Se ha ejecutado el 100% de negociaciones colectivas del SITRAMUN, pero sólo el 75% del SITRAOMUN, con el agravante de que este sindicato había solicitado menos negociaciones colectivas de condiciones laborales y de condiciones económicas, lo cual, les generó mucho malestar. Tienen razón en recalcar que “por cuatro años consecutivos no han gozado de mejoras salariales, ha sido un tiempo perdido” (anexo 2, ítem 41 de las cinco entrevistas). Esto fue debido a que por control difuso tuvieron que regirse por el TUO de ley de negociaciones colectivas ideado para el sector privado, lo cual, es un camino desconocido y muy largo dado que el nivel formativo de los obreros es bastante bajo.

En este contexto se ha analizado los pliegos de reclamos (ver anexo 3) y se encontró que estos habían sido presentados una vez vencido el plazo, tuvo retardos en el acuerdo de las partes, se presentó en el siguiente año fiscal para ejecutarse al año subsiguiente.

En cuanto al conocimiento de la ley de negociación colectiva se tiene una apreciación positiva porque ahora, a diferencia de los antiguos directivos, conocen los procedimientos a seguir, pero la dificultad no se supera completamente debido a la inconstancia de la ley, es decir, a los repentinos cambios que principalmente

afectan a los sindicalizados en el SITRAOMUN porque muchos de ellos carecen de formación intelectual y de conocimientos para la comprensión de la ley. En tal sentido, es importante que se continúe con la capacitación del personal en cuestiones legales, esto permitirá el conocimiento de los propios derechos y la realización de adecuados procedimientos en el momento en que quiera hacer uso de ese derecho.

Las negociaciones colectivas de mejoras laborales y de remuneración en la Municipalidad de Majes han ido siempre de la mano, porque cada dos años, cada sindicato presenta su solicitud de negociación colectiva para mejoras laborales y para mejoras económicas; sin embargo, hay que precisar que el sindicato de obreros (SITRAOMUN) ha quedado en notable desventaja por la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

Esto último hacen emerger dos problemas: la urgencia de que exista un criterio claro de incrementos salariales, de tal manera que la negociación de incrementos salariales sea una excepción. Además, se debe atender con equidad las solicitudes para evitar que desencadene sentimientos de descontento y baja calidad de servicios.

Por otra parte, es positiva la actitud de los directivos de la municipalidad en el sentido de que siempre demuestran respeto y fiel cumplimiento de las negociaciones colectivas pactadas. El único incumplimiento se dio en el caso del sindicato de obreros SITRAOMUN, quienes, por a la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia N° 014-2020 fueron privados del cumplimiento de los acuerdos pactados con la municipalidad en el 2020.

Con respecto a la instancia de atención a la solicitud de negociación colectiva, las solicitudes de mejoras laborales se resolvieron fácilmente en la instancia de convenio porque la ley lo permite y es menos estricta al respecto; pero las solicitudes de mejoras remunerativas, desde la aplicación de la ley Servir se solucionan indefectiblemente en la instancia del arbitraje. Esto tiene su razón de ser: el incremento remunerativo implica tener en cuenta principalmente factores presupuestales que cuenten no sólo con el visto bueno de la municipalidad, sino también con el del MEF.

La Ley del Servicio Civil tiene como principal objetivo el logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y calidad en el servicio público (Ley N° 30057, art. II) para tal efecto es importante la práctica del principio de mérito, donde el acceso, la permanencia, la promoción y la mejora en las compensaciones esté íntimamente vinculado a la aptitud, la actitud y el desempeño de los servidores (Ley N° 30057, art. III).

Según la percepción de los directivos de la Municipalidad, la negociación colectiva colisiona contra el principio de meritocracia porque con esto el personal logra saltar la valla del mérito propio y alcanzar colectivamente lo que no podía lograrlo por los propios méritos. Sin embargo, los directivos de los dos sindicatos dicen lo contrario: el personal mantiene su deseo de superación y se sigue capacitando para un mejor servicio.

Son posturas contrarias que no sólo están inscritas en la percepción de los servidores públicos, sino también en las leyes. Hace bien un estudio minucioso a nivel jurídico para evitar contradicciones, porque esto merma –al menos en parte– la cualificación personal y el empeño en la calidad del servicio público. El estudio debe conducir a la opción por los principios básicos y la constitución de un

ordenamiento jurídico coherente. En esto deben contribuir más investigaciones que pongan en evidencia los logros y contradicciones de la legislación peruana sobre el servicio público.

Si bien las formas son perfectibles, la teoría contractualista o de derecho laboral (Haro, 2016) ha sido un fundamento positivo para esta investigación porque la relación trabajador-empleador se inicia y se mantiene gracias al contrato, si bien se sigue unos criterios y directivas que proceden del estado.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

El estudio realizado en la Municipalidad de Majes 2014-2021 en el personal perteneciente al régimen 276 y 728 permitió conocer que el 8.9% del personal considera que el cumplimiento de la negociación colectiva es de nivel alto, el 58.9% que es de nivel medio alto, el 24% que es de nivel medio bajo y el 8.2% que es de nivel bajo. Una mayoría del 67.8% lo aprueba y el 32.2% lo desaprueba. Los directivos de la municipalidad y los dirigentes de los sindicatos de trabajadores y obreros indican que hay conocimiento de la ley y que existen las facilidades para su ejercicio. El nivel representativo de la población de estudio es nivel medio alto, por lo cual, se aprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

SEGUNDA:

En cuanto al conocimiento de los procedimientos de la negociación colectiva, el 22.6% tiene un conocimiento de nivel alto, el 44.5% conocimiento de nivel medio alto, el 20.5% de nivel medio bajo, y el 12.9% de nivel bajo. El personal directivo de los sindicatos dice que tienen buen conocimiento de los procedimientos de la negociación colectiva por las exigencias del encargo que tienen sobre los sindicalizados y porque tienen asesoramiento legal, más no así los asociados en general. En cuanto a la implementación institucional, el 23.3% dice que la implementación es de nivel alto, el 38.4% que es de nivel medio alto, el 28.1%, y el 10.2% de nivel bajo, en efecto hay apertura

para el diálogo aún en contexto de pandemia, pero las limitantes más notables provienen de la falta de recursos económicos, el bajo cumplimiento de las obligaciones tributarias y los cambios legislativos que restringen los períodos de negociación colectiva. Respecto a la aplicación de la negociación colectiva el 0.7% dice que es de nivel alto, el 60.3% dice que es de nivel medio alto, el 36.9% que es de nivel medio bajo, y el 2.1% que es de nivel bajo. En efecto, la práctica de la negociación colectiva ha sido permanente desde el 2014, pero no ha sido equitativa entre los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728.

TERCERA:

En el período 2014-2021 entre la Municipalidad de Majes y el sindicato de trabajadores municipales SITRAMUN se ha celebrado cinco negociaciones colectivas de mejoras de condiciones laborales y cinco negociaciones colectivas de mejoras de condiciones económicas, al inicio de manera anual, y desde el 2015 de manera bienal conforme a las exigencias de la ley. Entre la Municipalidad de Majes y el sindicato de obreros municipales SITRAOMUN se ha pactado cuatro negociaciones colectivas de mejoras laborales y cuatro de mejoras económicas.

CUARTA:

Las cinco negociaciones colectivas de mejoras laborales y remunerativas pactadas entre la Municipalidad de Majes y sindicato de trabajadores municipales SITRAMUN se ha cumplido al 100%; sin embargo, de las cuatro negociaciones colectivas de mejoras laborales y remunerativas pactadas entre la Municipalidad de Majes y el sindicato de obreros municipales

SITRAOMUN se ha cumplido sólo en un 75%, las del 2020 no se ha cumplido debido a la promulgación del Decreto de Urgencia N° 014-2020.

QUINTA:

En el 100% de las negociaciones colectivas de mejoras laborales celebradas entre la Municipalidad de Majes y el sindicato de trabajadores municipales (SITRAMUN) se llegó a buen acuerdo en la instancia de convenio; en cambio, en el 100% de las negociaciones colectivas relativas a mejoras salariales se tuvo que llegar hasta la instancia de arbitraje para lograr el acuerdo.

En el 100% de las negociaciones colectivas de mejoras laborales celebradas entre la Municipalidad de Majes y el sindicato de obreros municipales (SITRAOMUN) se tuvo que llegar hasta la instancia de convenio; la primera negociación de mejoras económicas (25%) planteada en el 2014 se solucionó en la vía de convenio porque no le afectaba aún la ley del servicio civil, pero las siguientes negociaciones colectivas de mejoras salariales (75%) se solucionaron en la instancia de arbitraje. En las entrevistas se refiere que el retraso de la solución a negociaciones salariales no sólo se debe a las exigencias legales presupuestales, sino también a la falta de acuerdo entre las partes.

SEXTA:

Los directivos de la Municipalidad de Majes indican que la negociación colectiva sí tiene un impacto negativo en el principio de meritocracia, dado que muchas personas pretenden alcanzar mediante la negociación colectiva lo que no podrían lograr por los propios méritos. Los directivos de los

sindicatos dicen que no tiene un impacto negativo porque obedecen a otros criterios, además, hay muchas personas que a pesar de contar con la negociación colectiva se siguen capacitando. En tal sentido, se cree que sí hay cierto impacto negativo contra el principio de meritocracia, pero no es total porque el esfuerzo y las pretensiones personales están por encima de las pretensiones colectivas.

RECOMENDACIONES

A los directivos de la Municipalidad de Majes:

Favorecer el conocimiento de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en los trabajadores y obreros de la municipalidad de tal manera que conozcan sus derechos, sean capaces de presentar sus iniciativas siguiendo los procedimientos debidos y dentro de los plazos establecidos. Esto será positivo porque las negociaciones colectivas generan mayor sentido de justicia y compromiso con la institución, tal como lo han expresado los entrevistados.

A los legisladores y al gobierno central:

Implementar leyes que salvaguarden el principio de meritocracia (las pretensiones personales) en medio de la negociación colectiva en todos los niveles de relaciones del personal de las municipalidades, entre el personal obrero, administrativo y directivo. Establecer un protocolo objetivo y periódico de mejoras salariales porque no es bueno que la justicia salarial funcione solo a fuerza de negociaciones colectivas.

A los futuros investigadores:

Los resultados sobre el impacto negativo de la negociación colectiva en el principio de meritocracia no han quedado bien desarrollados, por esta razón, se sugiere realizar un estudio totalmente enfocado a la influencia de la negociación colectiva en el principio de meritocracia, de tal manera que se favorezca una convivencia beneficiosa entre ambos principios pero no el menoscabo del segundo

porque eso puede conducir al descuido de la propia cualificación, a la pauperización del personal y a la deficiencia en el cumplimiento de los servicios.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Arce, E., Danós, J., Blancas, C., y Ulloa, D. (2015). La negociación colectiva en materia remunerativa en el sector público y su relación con la ley de presupuesto del sector público. *Ius et Veritas*, 24 (51), 371-380. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15668>.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR. (2017). *Informe especial de contratación administrativa de servicios*. Obtenido de <https://bit.ly/2QI7z8P>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR. (2019). *Los regímenes laborales en el servicio civil peruano*. Obtenido de <https://bit.ly/3y5VULY>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR. (2020). *Negociación colectiva en el sector público 2020*. Obtenido de https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Negociacion_Colectiva_2019.pdf
- Balbin, E. (2008). *Sobre el derecho de negociación colectiva de los trabajadores estatales y la normativa presupuestal*. Lima: Grijley.
- Congreso de la República del Perú. (30/04/2021). *Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal*. Lima: El Peruano.
- Danos, J. (2015). La negociación colectiva en materia remunerativa en el sector público y su relación con la ley de presupuesto. *Ius et Veritas*, 51, 290-299.
- Gomez, J. (2017). *Diseño de un sistema meritocrático para la gestión del capital humano en la Municipalidad de Chiclayo 2015-2017*. Obtenido de <https://bit.ly/3tMUEKn>
- Haro, C. (2016). *La relación estado empleador-servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública*. Obtenido de <https://bit.ly/3uSWwCH>
- Haro, J. E. (2004). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: RAO.
- Haro, J. E. (2014). *SERVIR: El nuevo régimen del servicio civil en la administración pública*. Lima: Ediciones Legales.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 7ma edición (6ta ed.)*. México D. F.: McGraw-Hill Education.

- Huacac, F. (2020). *Asesoramiento metodológico y estadístico para tesis de pre y posgrado*. Arequipa: Publicont S. A.
- Neves, J. (2016). *Derecho colectivo del trabajo*. Lima: Palestra Editores S.A.C.
- OIT. (1979). *C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232
- OIT. (2021). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm>
- Palomeque, M. (2016). Ponencia: La negociación en el régimen laboral público. *Negociación colectiva en el sector público. Revista Laborem, 19*, 13-21.
- Presidencia de la República. (11/06/2014). *D. S. n° 040-2014-PCM: Reglamento general de la ley n° 30057, ley del servicio civil*. Lima: El Peruano.
- Presidencia de la República del Perú. (2013). *Ley n° 30057, Ley de la Negociación Colectiva*. Lima: El Peruano.
- Ramirez, G. (2017). *Análisis de la negociación colectiva respecto de los trabajadores del sector público y sus limitaciones constitucionales en Arequipa, 2015-2016. Tesis de maestría*. Obtenido de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/6503>
- Rivera, A. (2017). *Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos del Perú. Tesis de Licenciatura*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10720>
- SPDTSS. (2016). La negociación colectiva en el régimen laboral público. *Rev. Laborem, 19*, 13-47.
- Torres, V. (2016). *La implementación de la ley SERVIR durante el periodo 2013-2016: Un análisis de los factores que explican los avances en el proceso de tránsito de los ministerios. Tesis de maestría*. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8124>
- Tribunal Constitucional del Perú. (03/09/2015). *Expedientes N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC*. Lima: El Peruano.
- Ulloa, D. (2015). Participación en la mesa redonda sobre la sentencia del Tribunal Constitucional Peruano recaída en los expedientes 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC. La negociación en materia remunerativa. *Rev. Ius et Veritas, 51*, 373.
- Villavicencio, A. (2007). *La libertad sindical en las normas y procedimiento de la OIT*. Montevideo: Fondo de Cultura Unversitaria.

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

SECCIÓN FICHA DE ENCUESTA (se aplica al personal de la municipalidad, sindicalizados o no)

Responde a los siguientes ítems teniendo en cuenta la práctica de la negociación colectiva en la Municipalidad de Majes entre los años 2014-2020. Las alternativas de respuesta son: Totalmente en desacuerdo (1). En desacuerdo (2). Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (3). De acuerdo (4). Totalmente de acuerdo (5).

<i>Dimensiones</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Ítems</i>	1	2	3	4	5
Conocimiento de la disposición legal de negociación colectiva	Conocimientos de los derechos laborales	1. La municipalidad nos capacita para conocer y ejercer bien nuestros derechos laborales.					
		2. Sé que la ley N° 30057 y sus modificatorias amparan nuestros derechos de negociación colectiva.					
		3. Sé que como servidores de la municipalidad podemos asociarnos y organizarnos para solicitar mejores condiciones económicas con las autoridades.					
		4. Sé que como servidores de la municipalidad podemos asociarnos y organizarnos para solicitar mejores condiciones de trabajo con las autoridades.					
	Conocimiento de los procedimientos específicos de negociación	5. Sé cómo se tiene que conformar la comisión negociadora para solicitar el inicio de una negociación colectiva.					
		6. Sabemos cuáles son los procedimientos que debemos seguir en una negociación colectiva.					
		7. Sabemos cuáles son los procedimientos que debemos seguir cuando no se acepte nuestro pliego de reclamos.					

		8. Sabemos que cuando no se llega a un acuerdo en la etapa de conciliación, debemos solicitar el inicio de un proceso arbitral.					
Implementación Institucional para la negociación colectiva	Acceso a las entidades del estado	9. En la sede de esta municipalidad, la Oficina de Recursos Humanos recoge los documentos de negociaciones colectivas para remitir a SERVIR.					
		10. En la sede de esta municipalidad, la Oficina de Recursos Humanos remite copia del pliego de reclamos a la Dirección de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas.					
		11. Aquí en la ciudad contamos con la oficina de la Gerencia Regional del Trabajo - que hace las veces de la Autoridad Administrativa del Trabajo- para allí iniciar la función conciliadora en caso sea necesario					
	Libertad de organización	12. En esta municipalidad el personal tiene plena libertad plena para organizarse y conformarse sus sindicatos.					
		13. Nuestra organización sindical tiene una comisión negociadora para presentar los reclamos y negociar mejores condiciones laborales a los directivos de la municipalidad.					
Aplicación práctica de la negociación colectiva	Modo de atención al pliego de reclamos	14. Cuando no hay acuerdos con los representantes de la municipalidad, se llega a un proceso de conciliación dirigida por el equipo de la Gerencia Regional del Trabajo (antigua Autoridad Administrativa del Trabajo).*					
		15. Los directivos de la municipalidad hacen caso omiso a nuestros reclamos presentados por medio de la comisión negociadora y por eso nos vemos en la necesidad de recurrir a la huelga.*					
		16. La mayoría de las veces, nuestras iniciativas de negociación colectiva no son atendidas y terminan en huelga.*					
	Objeto de los pliegos de reclamo	17. El sindicato al que pertenezco ha logrado negociar con los directivos de la municipalidad mejores condiciones de trabajo.					
		18. El sindicato al que pertenezco ha logrado negociar con los directivos de la municipalidad mejores condiciones económicas.					

		19. Los acuerdos logrados han sido respetados y cumplidos por las autoridades de la municipalidad por mínimo dos años.					
		20. Los acuerdos tomados en la negociación colectiva se cumplen en su totalidad.					
	Efecto de la negociación colectiva	21. A través de los laudos arbitrales se ha logrado mejores condiciones económicas y de trabajo.					
		22. El laudo arbitral emitido ha sido respetado y cumplido por las autoridades de la municipalidad por mínimo dos años.					
		23. Los logros de las negociaciones colectivas me motivan a capacitarme más y a cumplir mejor mis responsabilidades.					

SECCIÓN FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL (esta ficha se llena con la información de cada uno de los documentos de las negociaciones colectivas)

24. Año en que se dio la negociación colectiva.

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
------	------	------	------	------	------	------

25. ¿Cuál fue el objeto de la negociación colectiva solicitada?

Mejora de condiciones económicas	Mejora de condiciones de trabajo
----------------------------------	----------------------------------

26. La mejora solicitada fue temporal o permanente?

Temporal	Permanente
----------	------------

27. ¿Se ha cumplido en su totalidad la negociación colectiva solicitada?

No se ha cumplido	En parte se ha cumplido	Sí se ha cumplido totalmente
-------------------	-------------------------	------------------------------

28. ¿Mediante qué vía se ha resuelto la negociación colectiva?

Convenio	Conciliación	Arbitraje	Huelga
----------	--------------	-----------	--------

SECCIÓN FICHA DE ENTREVISTA (se entrevista a los directivos o representantes de la municipalidad que tienen conocimiento sobre el tema de las negociaciones colectivas: jefe de recursos humanos, contador, asesor legal...):

29. ¿El personal contratado y nombrado de esta municipalidad tiene conocimiento de que existe la posibilidad de la negociación colectiva para solicitar mejoras laborales y remunerativas?

30. ¿Cuántos sindicatos hay en la municipalidad?

31. Los directivos e integrantes de los sindicatos conocen los procedimientos completos y las instituciones a la que deben acudir para hacer valer su reclamo?

32. ¿En esta municipalidad se está cumpliendo con la negociación colectiva?

33. ¿Todos los reclamos están formalizadas con procedimientos de negociaciones colectivas o se simplemente se conversa y se ejecuta?

34. ¿En esta municipalidad existen las condiciones necesarias para que los sindicatos puedan llevar adelante una negociación colectiva?

35. En cuanto a los incrementos de remuneración económica, en promedio ¿Cuánto por ciento de incremento se solicita?

36. Qué porcentaje de negociaciones se logran resolver en las vías de convenio, conciliación y arbitraje?

En negociación colectiva (). En conciliación (). En arbitraje ().

37. ¿Hay casos de negociación colectiva que no se atendieron y que llegaron hasta la huelga? ¿Por qué?

38. Percibe que la negociación colectiva bien atendida estimula el compromiso laboral de personal de la municipalidad?

39. En la práctica: ¿considera que la ley de negociación colectiva atenta contra el principio de meritocracia? ¿Por qué?

40. ¿Cuáles son las limitantes legales que dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

41. ¿Qué otras limitantes dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

Anexo 2: Transcripción de las entrevistas aplicadas a los directivos de la Municipalidad de Majes y a los dirigentes de los sindicatos

Entrevista n° 1: Al gerente municipal

29. *¿El personal contratado y nombrado de esta municipalidad tiene conocimiento de que existe la posibilidad de la negociación colectiva para solicitar mejoras laborales y remunerativas?*

Aclarando, estamos hablando de tres regímenes, de la carrera pública que son los empleados de carrera 276 que son nombrados y contratados, la 728 que son los obreros y los CAS. Los dos primeros tienen absoluto conocimiento de que si hay situaciones de mejoras laborales y remunerativas como camino o instrumento la negociación colectiva a través de sus sindicatos. Si más bien los CAS de la 1057 ellos no están asociados, no están sindicalizados.

30. *¿Cuántos sindicatos hay en la municipalidad?*

Dos sindicatos, unos que son del régimen 276, nombrados y contratados denominados SITRAMUN y de los 728 denominados SITRAOMUN, dos sindicatos.

31. *Los directivos e integrantes de los sindicatos conocen los procedimientos completos y las instituciones a la que deben acudir para hacer valer su reclamo?*

Definitivamente que sí, dada su trayectoria porque estamos hablando de sindicatos que tienen más allá de 20 años y sobre todo ellos tienen sus equipos de asesoramiento, sus profesionales que los asesoran, definitivamente tienen conocimiento.

32. *¿En esta municipalidad se está cumpliendo con la negociación colectiva?*

Sí, definitivamente que sí se está cumpliendo con la negociación colectiva y lo hacemos en forma, bueno lo hemos estado haciendo en forma anual y se ha llegado en momentos en los que se ha hecho cada dos años y retomamos a hacerlo anual, pero sí se está cumpliendo con la negociación colectiva.

33. *¿Todos los reclamos están formalizadas con procedimientos de negociaciones colectivas o simplemente se conversa y se ejecuta?*

No, no, tienen que formalizarse asumiendo o cumpliendo de acuerdo a la normatividad, todo es formalizado.

34. ¿En esta municipalidad existen las condiciones necesarias para que los sindicatos puedan llevar adelante una negociación colectiva?

Sí, definitivamente es su derecho de ellos, la Ley tiene el amparo de la normatividad y la municipalidad la mejor voluntad para superar y mantener un clima de paz laboral que es lo más importante para también como objetivo nuestro de la municipalidad para prestar un mejor servicio a la comunidad.

35. En cuanto a los incrementos de remuneración económica, en promedio ¿Cuánto por ciento de incremento se solicita?

Si estamos hablando como pretensión si pues a veces llegan hasta 800, 700 soles si es como pretensión, en materialización tenemos que adecuarnos a lo que dice la normatividad que determina la capacidad *en las vías de convenio, conciliación y arbitraje?*

En negociación colectiva (). En conciliación (). En arbitraje ().

Si estamos de convenio, conciliación y arbitraje ya estamos hablando del 100%, algunas pretensiones que no asumimos y especialmente lo que es incrementos remunerativos económicos están integrándose a través de lo que dispone el laudo arbitral. Los puntos controvertidos, los puntos que no se superan también van a arbitraje pero en especial va lo que es incrementos remunerativos

37. ¿Hay casos de negociación colectiva que no se atendieron y que llegaron hasta la huelga? ¿Por qué?

No, no hemos llegado a ese extremo definitivamente no.

38. Percibe que la negociación colectiva bien atendida estimula el compromiso laboral de personal de la municipalidad?

Definitivamente, lo explique hace un momento, existe buena voluntad, son derechos, son reivindicaciones laborales que al final va a mantener un buen clima laboral entre el servidor, el trabajador y la municipalidad y va tener como finalidad el prestar un mejor servicio a nuestro distrito.

39. En la práctica: ¿considera que la ley de negociación colectiva atenta contra el principio de meritocracia? ¿Por qué?

Si hablamos de incrementos remunerativos, definitivamente este debería darse de acuerdo a logros obtenidos por el servidor, a grupos ocupacionales a los niveles obtenidos pero en la práctica se da de forma colectiva o general de un incremento que es igual para todos e inclusive lo que a veces se busca que estos incrementos sean similares entre el personal administrativo de la carrera pública con la 728. Podría atentar contra lo que es la meritocracia.

40. ¿Cuáles son las limitantes legales que dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

A ver definitivamente vamos a decir que en el tema de lo que es la negociación colectiva ha habido en estos últimos años, ha habido diferentes criterios, e incluso ha habido pronunciamientos del Tribunal Constitucional o de repente se produzca un nuevo pronunciamiento del Tribunal Constitucional si las reglas no son claras eso nos limita.

41. ¿Qué otras limitantes dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

Definitivamente en el aspecto financiero, económico. Si nosotros tendríamos la posibilidad de contar con los recursos financieros por qué no atender a las necesidades del servidor público del trabajador, pero, nosotros como municipalidad estamos un poco pendientes a lo que es recursos ingresos propios y hay cierta renuencia o poco apoyo del poblador en el cumplimiento de sus tributos que ese es nuestro fuerte, nuestra actividad podría ser desde ese punto de vista.

Entrevista n° 2: Al jefe de recursos humanos

29. ¿El personal contratado y nombrado de esta municipalidad tiene conocimiento de que existe la posibilidad de la negociación colectiva para solicitar mejoras laborales y remunerativas?

Sí, tienen conocimiento y a través de los sindicatos la negociación colectiva con las normatividades actualizadas.

30. *¿Cuántos sindicatos hay en la municipalidad?*

En la actualidad tenemos el sindicato del SITRAMUN que es el sindicato de trabajadores municipales y empleados de la Municipalidad y el SITRAOMUN que es el sindicato de trabajadores obreros de la Municipalidad, son dos sindicatos. El primero es por la 276 y el segundo por el 728.

31. *Los directivos e integrantes de los sindicatos conocen los procedimientos completos y las instituciones a la que deben acudir para hacer valer su reclamo?*

Sí, la directiva y los integrantes de cada sindicato conocen los procedimientos de negociaciones colectivas, sus acciones mediatas que tienen que realizar.

32. *¿En esta municipalidad se está cumpliendo con la negociación colectiva?*

Sí, este tiempo inclusive que se tiene de pandemia se están negociando o haciendo cada sindicato la negociación colectiva directamente con la Entidad para pedir las mejoras tanto económicas, sociales, culturales que requieren los trabajadores.

33. *¿Todos los reclamos están formalizadas con procedimientos de negociaciones colectivas o se simplemente se conversa y se ejecuta?*

No, están con procedimientos normativos como el de la presentación dentro de la fecha con las propuestas de cada sindicato, obviamente que cuando se llega al procedimiento de los directivos que están encargados de la negociación eso se hace con una resolución de Alcaldía y a partir de esa fecha ya se hacen teóricamente las negociaciones punto por punto.

34. *¿En esta municipalidad existen las condiciones necesarias para que los sindicatos puedan llevar adelante una negociación colectiva?*

Sí, obviamente que en primer lugar respetando y haciendo prevalecer de no contagios se tienen negociaciones en locales donde se guarden distanciamiento y la cordura de cada representatividad, hablamos de parte de la entidad que viene el gerente municipal, el jefe de presupuesto, el jefe de recursos humanos y de la parte de los sindicatos los directivos que están encargado de la negociación colectiva como el secretario general, el secretario de actas y un integrante más.

35. *En cuanto a los incrementos de remuneración económica, en promedio ¿Cuánto por ciento de incremento se solicita?*

El porcentaje en el que estamos de repente viendo que desde el 2000 para los empleados no se tiene un incremento que se haya obtenido satisfactoriamente porque con esto del tiempo de la pandemia ha sido truncados no por la municipalidad sino por efectos de elevar la negociación colectiva en la parte económica a un laudo arbitral y por esos efectos no han sido atendidos, entonces el incremento que vienen pidiendo es en un promedio de 200 a 500 soles para los empleados y un similar para los obreros de la 728 de 200 a 500 soles.

36. *Qué porcentaje de negociaciones se logran resolver en las vías de convenio, conciliación y arbitraje?*

En negociación colectiva (). En conciliación (). En arbitraje ().

Ya a ver, en cuestiones de negociaciones se llega satisfactoriamente casi a un 60% a 70% lo que es el aspecto social, cultural, lo que es demandas de aspectos sociales más que todo, lo económico no se llega a un entendimiento por una cuestión presupuestaria y terminan con una solicitud para los árbitros, para hacerlos en forma de laudo tanto los sindicatos de empleados como de obreros.

37. *¿Hay casos de negociación colectiva que no se atendieron y que llegaron hasta la huelga? ¿Por qué?*

En sí, no. Se vienen como dije negociando todavía pacto de dos periodos atrás ósea estamos hablando que en la actualidad del 22 al 23 se vienen negociando el 20 21, el aspecto que está quedando pendiente rezagado es el económico, el aspecto social cultural ese aspecto si se está dando en la medida de los alcances de la Entidad.

38. *Percibe que la negociación colectiva bien atendida estimula el compromiso laboral de personal de la municipalidad?*

Obviamente los sindicatos cuando negocian hablan pues de ese término, de que las mejoras económicas pues tienen que ir a la par con las posibilidades de no tener ese fondo que anteriormente lo tenían, no donde suben las cosas, el costo de vida es más alto, no hay como solventar entonces ellos plantean que las mejoras

económicas son no para tener cosas superfluas sino para condiciones mínimas de vida y eso es lo que piden ambos sindicatos.

39. En la práctica: ¿considera que la ley de negociación colectiva atenta contra el principio de meritocracia? ¿Por qué?

Al menos creo que de los sindicatos de la municipalidad no creo que tenga ese término de atentar simplemente ya conocen al menos los empleados porque los obreros están entrando en la meritocracia de querer mejoras en cuestiones de las normatividades que le corresponden en cada decreto legislativo, mayormente los servidores empleados se ven un interés para hacer los cursos inclusive actuales, virtuales para poder tener mejor capacitación, un mejor entendimiento de las normas.

40. ¿Cuáles son las limitantes legales que dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

Una de las limitantes es la ley de presupuesto que no permite los incrementos directos inclusive por negociación colectiva lo que si ha favorecido que las ultimas normas han reforzado que toma fuerza es la negociación colectiva y la negociación colectiva al no tener esa negociación directa de la entidad con los trabajadores, acuden al laudo arbitral ahí es donde se ve la oportunidad del trabajador para poder obtener los beneficios requeridos.

41. ¿Qué otras limitantes dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

En la actualidad lo que está dificultando es la coyuntura que estamos viviendo, estamos viviendo una coyuntura de emergencia sanitaria para todo el país y nuestra entidad tiene pues una piedra, si se puede llamar el término en esta pandemia porque las situaciones de arbitrajes y situaciones de negociaciones a través del ministerio de trabajo también no están siendo atendidas en el momento vienen postergándose y postergándose y no se tiene una solución mediata no, ese es uno de los términos que se puede decir no se tiene un fin exitoso en la negociación

Entrevista n° 3: Al sub gerente de planificación y presupuesto

29. *¿El personal contratado y nombrado de esta municipalidad tiene conocimiento de que existe la posibilidad de la negociación colectiva para solicitar mejoras laborales y remunerativas?*

Así es, ellos tienen pleno conocimiento respecto a la posibilidad que tienen de realizar la negociación colectiva para mejorar el tema laboral y también de remuneraciones también.

30. *¿Cuántos sindicatos hay en la municipalidad?*

Actualmente se cuenta con dos sindicatos, el sindicato de obreros y el de empleados.

31. *Los directivos e integrantes de los sindicatos conocen los procedimientos completos y las instituciones a la que deben acudir para hacer valer su reclamo?*

Así es, si tienen conocimiento de los procedimientos, adicional a ello cuentan con un abogado que les asesora y los orienta en todo el procedimiento de la negociación colectiva.

32. *¿En esta municipalidad se está cumpliendo con la negociación colectiva?*

Así es actualmente nos encontramos negociando con el sindicato de empleados su pliego de reclamos de los años 2022-2023 igualmente se está negociando con el sindicato de obreros.

33. *¿Todos los reclamos están formalizadas con procedimientos de negociaciones colectivas o simplemente se conversa y se ejecuta?*

Todos hasta donde yo tengo entendido, porque recién yo me he reincorporado a laborar en agosto del año pasado, desde ese entonces hasta la actualidad todos los reclamos están formalizados.

34. *¿En esta municipalidad existen las condiciones necesarias para que los sindicatos puedan llevar adelante una negociación colectiva?*

Así es, se dan todas las facilidades y se está coordinando constantemente a fin de sostener las reuniones correspondientes con ambos sindicatos.

35. *En cuanto a los incrementos de remuneración económica, en promedio ¿Cuánto por ciento de incremento se solicita?*

Bueno, aproximadamente un 30% sobre el tema remunerativo. Adicionalmente solicitan ellos incrementos en lo que son aguinaldos, bonificaciones adicionales que están solicitando, pero referente a su remuneración económica en si debe ser aproximadamente un 30%.

36. Qué porcentaje de negociaciones se logran resolver en las vías de convenio, conciliación y arbitraje?

En negociación colectiva (). En conciliación (). En arbitraje ().

Por lo general parte de las condiciones económicas se van al arbitraje, el resto de condiciones como por ejemplo las sociales, laborales y administrativas se resuelven en la negociación colectiva.

37. ¿Hay casos de negociación colectiva que no se atendieron y que llegaron hasta la huelga? ¿Por qué?

Como te indico yo me he reincorporado el año pasado y de esa fecha hasta la actualidad no se ha presentado un caso similar.

38. Percibe que la negociación colectiva bien atendida estimula el compromiso laboral de personal de la municipalidad?

Claro ya que contribuye a que laboren con una mejor predisposición desarrollando sus funciones con mayor eficiencia.

39. En la práctica: ¿considera que la ley de negociación colectiva atenta contra el principio de meritocracia? ¿Por qué?

Yo pienso que si porque por ejemplo en sus pliegos de reclamo exigen la mejora de condiciones económicas, laborales, administrativas, sociales que incluso exigen que en ciertos casos las jefaturas sean ocupadas por personal sindicalizado y esta persona sindicalizada en ocasiones no está capacitado para desempeñar dichas funciones.

40. ¿Cuáles son las limitantes legales que dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

Actualmente como comentaba se está llevando a cabo la negociación colectiva con ambos sindicatos con normalidad no hay ninguna limitante en el desarrollo por lo

menos hasta ahora. La ley del servicio civil y de presupuesto podrían considerarse si, pero en cuanto a ley de presupuesto si se nos establecen ciertos límites, en cuanto a incrementos remunerativos, pero nos pone ciertas restricciones y todo ello pero y no tenemos que perder en cuenta el principio del equilibrio presupuestal y financiero, es decir tiene que haber igualdad entre los ingresos y los gastos.

41. ¿Qué otras limitantes dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

Bueno como comentábamos hace un momento en el desarrollo de la negociación colectiva no debemos perder de vista la normativa en materia presupuestaria donde como les indicaba hay restricciones y también debemos tener en cuenta el equilibrio tanto financiero como presupuestal ya que gran parte del presupuesto de gasto corriente se destina para el pago de remuneraciones y para atender los gastos esenciales y operatividad de la entidad, el incremento a veces económico que solicitan no es sostenible en el tiempo y en la realidad de la Entidad. A raíz de esta pandemia también los ingresos han disminuido considerablemente siendo un tanto complicado poder cubrir todas las peticiones que nos alcanzan los sindicatos.

Entrevista n° 4: Al secretario general del SITRAMUN

29. ¿El personal contratado y nombrado de esta municipalidad tiene conocimiento de que existe la posibilidad de la negociación colectiva para solicitar mejoras laborales y remunerativas?

Si, de manera general.

30. ¿Cuántos sindicatos hay en la municipalidad?

Dos, el sindicato de trabajadores de la municipalidad (SITRAMUN) y el sindicato de trabajadores obreros municipales (SITRAOMUN).

31. Los directivos e integrantes de los sindicatos conocen los procedimientos completos y las instituciones a la que deben acudir para hacer valer su reclamo?

En general, no.

32. *¿En esta municipalidad se está cumpliendo con la negociación colectiva?*

Sí.

33. *¿Todos los reclamos están formalizadas con procedimientos de negociaciones colectivas o se simplemente se conversa y se ejecuta?*

Están formalizados con procedimientos de negociación colectiva, salvo la atención de aquellos previstos expresamente en la normativa legal vigente.

34. *¿En esta municipalidad existen las condiciones necesarias para que los sindicatos puedan llevar adelante una negociación colectiva?*

Sí.

35. *En cuanto a los incrementos de remuneración económica, en promedio ¿Cuánto por ciento de incremento se solicita?*

Porcentajes variables no mayores al 10 %.

36. *Qué porcentaje de negociaciones se logran resolver en las vías de convenio, conciliación y arbitraje?*

En negociación colectiva (). En conciliación (). En arbitraje ().

En negociación colectiva (condiciones no económicas) En conciliación (condiciones económicas) En arbitraje (condiciones económicas)

37. *¿Hay casos de negociación colectiva que no se atendieron y que llegaron hasta la huelga? ¿Por qué?*

No tengo conocimiento de ello.

38. *Percibe que la negociación colectiva bien atendida estimula el compromiso laboral de personal de la municipalidad?*

Sí.

39. *En la práctica: ¿considera que la ley de negociación colectiva atenta contra el principio de meritocracia? ¿Por qué?*

No, porque en general, las decisiones en materia de recursos humanos obedecen a otros criterios.

40. *¿Cuáles son las limitantes legales que dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?*

El desconocimiento de la normativa y jurisprudencia vinculantes en tal materia.

41. *¿Qué otras limitantes dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?*

La aversión de los funcionarios a decidir por temor o desconocimiento de la normativa y jurisprudencia vinculantes en tal materia. La emisión de comunicados e informes que no armonizan con el ordenamiento jurídico vigente y jurisprudencia vinculantes en materia de negociación colectiva.

Entrevista n° 5: Al secretario general del SITRAOMUN

29. *¿El personal contratado y nombrado de esta municipalidad tiene conocimiento de que existe la posibilidad de la negociación colectiva para solicitar mejoras laborales y remunerativas?*

Sí, si tiene.

30. *¿Cuántos sindicatos hay en la municipalidad?*

Nosotros tenemos ahorita dos sindicatos 728 y 276.

31. *Los directivos e integrantes de los sindicatos conocen los procedimientos completos y las instituciones a la que deben acudir para hacer valer su reclamo?*

Si, si tenemos por ejemplo entidades como SUNAFIL, Gerencia Regional de Trabajo, Poder Judicial en donde prácticamente tenemos que hacer llegar nuestras denuncias cuando no hay una mejora en este caso de los tratos más que todo de los convenios y de otros beneficios.

32. *¿En esta municipalidad se está cumpliendo con la negociación colectiva?*

No, ahorita si bien es cierto recién estamos negociando el 2021 en vista de que este 014 es un perverso un decreto supremo que prácticamente está golpeando duramente a los trabajadores más que todo a los 728 los cuales la entidad en este

caso la municipalidad nos querían hacer negociar por dos años de acuerdo a la norma y los cuales nosotros pues bien estábamos seguros y dispuestos de que en algún tiempo se iba a derogar este DS n° 014 y que dicho y hecho se ha derogado por insistencia del congreso y del Tribunal Constitucional. Hay que esperar la respuesta, pero de antemano eso no quiere decir que no puedes negociar, tienes que negociar en asociación colectiva, es un derecho constitucional en la libertad sindical.

En los años anteriores a esta norma el 014 cuando estaba vigente la normativa sobre la ley del servicio civil en negociaciones colectivas se venía dando la negociación colectiva de acuerdo a lo establecido en el servicio civil.

Nosotros hemos tenido problemas desde el 2016 hasta el 2020, no hemos tenido negociaciones colectivas porque nuestros ex secretarios generales no sabían no tenían conocimientos sobre la ley servir, entonces esta ley servir nos ha hecho perder 4 años de la negociación colectiva donde prácticamente los obreros no hemos tenido aumento esos años. Por otra parte, la negociación colectiva de acuerdo al DS 010 tiene que negociarse antes del 14 de junio para que se pueda presupuestarse para el siguiente año, si tú generas una negociación colectiva del 14 de junio para arriba se posterga para el siguiente año. Ahora que ya hay capacitaciones ya sabemos cómo tenemos que presentar nuestro proceso colectivo.

33. ¿Todos los reclamos están formalizadas con procedimientos de negociaciones colectivas o se simplemente se conversa y se ejecuta?

No, de acuerdo al convenio colectivo que es el espíritu de hacer valer, porque si bien es cierto por mutuo acuerdo no tiene validez

34. ¿En esta municipalidad existen las condiciones necesarias para que los sindicatos puedan llevar adelante una negociación colectiva?

Sí, si tenemos.

35. En cuanto a los incrementos de remuneración económica, en promedio ¿Cuánto por ciento de incremento se solicita?

Normalmente pedimos por ejemplo el proyecto nosotros podemos poner 490 el tema económico, ahora es muy diferente que estamos regresando al 010 pero con la ley servir con el 014 no se podía fijar un aumento se tenía que ir a un laudo arbitral la norma mismo te indicaba que tenías que ir a un laudo arbitral todo lo que es económico se dejaba pues para el laudo arbitral.

36. Qué porcentaje de negociaciones se logran resolver en las vías de convenio, conciliación y arbitraje?

En negociación colectiva (). En conciliación (). En arbitraje ().

Más que todo lo que es las cláusulas de laborales sociales y administrativos se resuelve en convenio. Y las condiciones económicas va para laudo arbitral porque no estamos de acuerdo la Municipalidad y cuando no hay acuerdo tiene que irse a laudo arbitral.

37. ¿Hay casos de negociación colectiva que no se atendieron y que llegaron hasta la huelga? ¿Por qué?

Sí hemos llegado por ejemplo del 2019 que esta judicializado, y nosotros hemos hecho plantones protestas, hasta incluso una huelga hemos llegado, y si bien es cierto estábamos fuera de plazo nosotros pro esta judicializado esa negociación colectiva del 2019

38. Percibe que la negociación colectiva bien atendida estimula el compromiso laboral de personal de la municipalidad?

No tanto siempre hay veces por parte de la entidad en este caso de la municipalidad siempre hay veces que quieren desconocer los acuerdos pero para eso tenemos las instancias donde prácticamente tenemos que ir extra proceso por ejemplo tenemos que ir a hacer la demanda a la SUNAFIL por incumplimiento del convenio colectivo aun así a veces no hacen caso. A raíz de eso la municipalidad no está cumpliendo la municipalidad hoy en día lo que es riesgo de salud, nosotros por un convenio colectivo tenemos 10% a todos los trabajadores obreros y este está ahora en la demanda, ahorita es el petitorio es ese punto entonces no siempre cumplen las negociaciones colectivas al 100%.

39. En la práctica: ¿considera que la ley de negociación colectiva atenta contra el principio de meritocracia? ¿Por qué?

Si, si atenta porque si bien es cierto, tanto el 276 como 728 son diferentes en temas de ir a un laudo arbitral, por ejemplo 276 hacen con un estudio económico financiero que ni siquiera va a la OTA de Lima en cambio nosotros obligadamente tiene que ir nuestro estudio económico financiero hasta Lima de ahí regresa recién pero son diferentes temas del arbitraje no es igual. Siempre los 276 nos han sacado ventaja porque, porque ellos hacen aquí su arbitraje es cosa distinta, aparte también porque como ellos trabajan administrativamente ellos saben el teje y maneje del proceso, nosotros estamos un poco distanciados de ese tema entonces hay veces ellos nos sacan ventaja.

40. ¿Cuáles son las limitantes legales que dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

Más que todo hemos tenido la dificultad con el 014 que prácticamente nos han dilatado los plazos no solamente acá sino a nivel nacional a todos los sindicatos a nivel nacional. Con la ley de presupuesto no tanto, porque la norma está clara solo que ahorita la ley Servir por ejemplo prácticamente nosotros tenemos problemas en cuanto a los feriados, la ley laboral de trabajo es bien claro, porque por trabajar un día feriado tienen que pagarte triple sueldo de acuerdo al decreto supremo 713 pero que dice la municipalidad, de acuerdo al presupuesto de la municipalidad y también de acuerdo a la ley servir donde prácticamente todo lo que es aumentos económicos, bonificaciones, hay veces nos perjudica un poco pero también la municipalidad si bien es cierto así como nos exigen trabajar los feriados también tendrá que presupuestar todos los feriados porque un feriado está claro en el almanaque y acá pues no toman esa iniciativa de voluntad de digno trato de sueldo.

41. ¿Qué otras limitantes dificultan el cumplimiento de la negociación colectiva en esta municipalidad?

Más que todo puede el Servir y el presupuesto que ya se mencionó.

Anexo 3: Análisis de los pliegos de reclamos de la Municipalidad de Majes

a. Análisis de los pliegos de reclamos de los trabajadores municipales SITRAMUN 2014-2021

De la información proporcionada por la Entidad correspondiente a las negociaciones colectivas llevadas a cabo en el periodo 2014-2020 se han tenido acceso a los siguientes documentos:

Pliegos de reclamos de ambos sindicatos, tanto del Sindicato de Trabajadores Municipales SITRAMUN-Empleados quienes se regulan bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, así como del Sindicato de Trabajadores Obreros SITRAOMUN quienes se regulan bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Convenios colectivos los cuales han sido aprobados mediante resoluciones de Alcaldía luego de haber sido sometidos a las negociaciones colectivas verificándose que las mismas se han realizado respecto a condiciones no económicas (laborales, sociales y condiciones administrativas).

Laudos Arbitrales producto de haber sometido a arbitraje las controversias sobre las condiciones económicas al no haberse llegado a un acuerdo en trato directo durante la negociación colectiva.

Respecto del Sindicato de Trabajadores Municipales SITRAMUN-Empleados

Antes de analizar la negociación colectiva llevada a cabo entre el referido sindicato y la Entidad, cabe señalar que la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 se publicó el 4 de julio de 2013 entrando en vigencia al día siguiente de su publicación, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos según lo señalado en la novena disposición complementaria final de dicha Ley, debiéndose concordar con lo establecido en la novena disposición complementaria transitoria vigente del Reglamento de la Ley publicado el 13 de junio de 2014 y vigente desde el 14 de junio de 2014 que señalaba sobre las negociaciones colectivas en curso que: “Las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo considerando para tal efecto la etapa en la que se encuentren.”

Pliego de reclamos 2014

Sobre los plazos para el inicio y finalización de la negociación colectiva

Según los plazos señalados en los artículos 70°, 72° y 73° del Reglamento de la Ley y de la información proporcionada por la Entidad no se ha podido precisar la fecha exacta de presentación del pliego de reclamos por parte del sindicato con anterioridad 30 de enero de 2014 tal y como lo establece el artículo 70° del reglamento el cual señala que el mismo debió presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente, sin embargo, sí se pudo verificar que dicho pliego de reclamos no había sido negociado y por lo tanto no se había llegado a un acuerdo hasta el último día de febrero de 2014 y que tampoco se solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo de 2014 según se prescribe en el según establece el artículo 72° del Reglamento, llegando recién a un acuerdo entre ambas partes el 1 de abril de 2014 fuera del plazo establecido por Ley acordándose someter las controversias suscitadas a la vía arbitral.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

Estando vigente desde julio del 2013 la Ley del Servicio Civil y revisadas el acta de consolidación de acuerdos del pliego 2014 de 1 de abril de 2014 y la Resolución de Alcaldía N° 234-3024-MDJH de 19 de mayo de 2014 que aprobó el convenio colectivo correspondiente al periodo 2014, se ha verificado que la vigencia de dicho convenio colectivo se estableció para un año, pese a estar vigente y siendo aplicable el artículo 44 de la Ley que establecía en su literal d) que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los sindicatos tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente, verificándose un segundo incumplimiento respecto a la vigencia del convenio colectivo.

Pese a haberse establecido la vigencia de dicho convenio de manera anual se ha verificado que en la práctica dicho convenio se hizo extensivo solo al año 2015, debiéndose hacerse extensivo al año 2016 también, sin embargo y como se verá más adelante, en el año 2015 se llevó a cabo una nueva negociación colectiva, la cual no correspondía de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 44°, literal d) de la Ley.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Respecto a las condiciones económicas se ha verificado según la documentación alcanzada que se resolvió a través de arbitraje el pedido de dicho sindicato en

atención al artículo 74° del reglamento de la Ley emitiéndose el laudo arbitral el 8 de agosto de 2014, debiendo desplegarse sus efectos de acuerdo al artículo antes mencionado al periodo presupuestal subsiguiente, esto es para el año 2015.

Pliego de reclamos 2015

Sobre los plazos para el inicio y finalización de la negociación colectiva

Según los plazos señalados en los artículos 70°, 72° y 73° del Reglamento de la Ley y de la información proporcionada por la Entidad no se ha podido precisar la fecha exacta de presentación del pliego de reclamos por parte del sindicato con anterioridad 30 de enero de 2015 tal y como lo establece el artículo 70° del reglamento el cual señala que el mismo debió presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente, sin embargo, sí se pudo verificar que dicho pliego de reclamos no había sido negociado y por lo tanto no se había llegado a un acuerdo hasta el último día de febrero de 2015 y que tampoco se solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo de 2015 según se prescribe en el según establece el artículo 72° del Reglamento. Tampoco se ha podido verificar la fecha mediante la cual se llegó a un acuerdo entre ambas partes, pero si se tiene que ante la falta de acuerdo en el trato directo se sometió a arbitraje dichas controversias emitiéndose el laudo arbitral de 3 de julio de 2015 en el que se resolvió las controversias sobre el pedido de mejora de condiciones económicas.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

Estando vigente desde julio del 2013 la Ley del Servicio Civil y revisado el contenido del laudo arbitral en que se dispuso que la vigencia para el pago de la condición económica otorgada se estableció para un año, correspondiente al ejercicio presupuestal 2015, debe interpretarse que el convenio colectivo al cual se arribó tiene la misma duración, pese a estar vigente el artículo 44 de la Ley que establecía en el literal d) que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los sindicatos tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente.

Pese a haberse establecido la vigencia de dicho convenio de manera anual se ha verificado que en la práctica que dicho convenio se hizo extensivo a los años 2016 y 2017, debiéndose de acuerdo a lo establecido en el laudo arbitral solo hacerse extensivo al año 2016, dado que el laudo arbitral se expidió de manera posterior al 15 de junio de 2015, sin embargo y como se verá más adelante, en el año 2016 se

llevó a cabo una nueva negociación colectiva, la cual no correspondía de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 44°, literal d) de la Ley.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Respecto a las condiciones económicas se ha verificado según la documentación alcanzada que se resolvió a través de arbitraje el pedido de dicho sindicato en atención al artículo 74° del reglamento de la Ley emitiéndose el laudo arbitral el 3 de julio de 2015, debiendo desplegarse sus efectos de acuerdo artículo antes mencionado al periodo presupuestal subsiguiente y no como se realizó en la práctica incluyéndose al año 2017.

Pliego de reclamos 2016-2017

Sobre los plazos para el inicio y finalización de la negociación colectiva

Según los plazos señalados en los artículos 70°, 72° y 73° del Reglamento de la Ley y de la información proporcionada por la Entidad no se ha podido precisar la fecha exacta de presentación del pliego de reclamos por parte del sindicato con anterioridad 30 de enero de 2016 tal y como lo establece el artículo 70° del reglamento el cual señala que el mismo debió presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente, sin embargo, sí se pudo verificar que dicho pliego de reclamos no había sido negociado y por lo tanto no se había llegado a un acuerdo hasta el último día de febrero de 2016 y que tampoco se solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo de 2016 según se prescribe en el según establece el artículo 72° del Reglamento. Tampoco se ha podido verificar la fecha mediante la cual se llegó a un acuerdo entre ambas partes, pero si se tiene que ante la falta de acuerdo en el trato directo se sometió a arbitraje dichas controversias emitiéndose el laudo arbitral de 8 de agosto de 2016 en el que se resolvió las controversias sobre el pedido de mejora de condiciones económicas.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

Estando vigente desde julio del 2013 la Ley del Servicio Civil y revisado el contenido del laudo arbitral se ha verificado que se estableció como vigencia del laudo el de dos años, correspondiente al ejercicio presupuestal 2016 y 2017, debiendo interpretarse en ese sentido que el convenio colectivo al cual se arribó tiene la misma duración, lo cual se encontraría acorde con la vigencia establecida por el artículo 44 de la Ley que establecía en el literal d) que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los sindicatos tienen un plazo de vigencia

no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente.

Se ha verificado que en la práctica dicho convenio se hizo extensivo a los años del 2017 y 2018 dado que el laudo arbitral se expidió de manera posterior al 15 de junio de 2016.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Respecto a las condiciones económicas se ha verificado según la documentación alcanzada que se resolvió a través de arbitraje el pedido de dicho sindicato en atención al artículo 74° del reglamento de la Ley emitiéndose el laudo arbitral el 8 de agosto de 2016, debiendo desplegarse sus efectos de acuerdo al artículo antes mencionado al periodo presupuestal subsiguiente, esto es los años 2017 y 2018.

Pliego de reclamos 2018-2019

Sobre los plazos para el inicio y finalización de la negociación colectiva

Según los plazos señalados en los artículos 70°, 72° y 73° del Reglamento de la Ley y de la información proporcionada por la Entidad se evidenció que el pliego de reclamos correspondiente al periodo 2018 y 2019 fue presentado el 30 de enero de 2017 encontrándose dentro de la fecha establecida por Ley tal y como lo establece el artículo 70° del reglamento el cual señala que el mismo debió presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente, sin embargo, sí se pudo verificar que dicho pliego de reclamos no había sido negociado y por lo tanto no se había llegado a un acuerdo hasta el último día de febrero de 2017 y que tampoco se solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo de 2017 según se prescribe en el según establece el artículo 72° del Reglamento. Tampoco se ha podido verificar la fecha mediante la cual se llegó a un acuerdo entre ambas partes, pero si se tiene que ante la falta de acuerdo en el trato directo se sometió a arbitraje dichas controversias emitiéndose el laudo arbitral de 24 de abril de 2017 en el que se resolvió las controversias sobre el pedido de mejora de condiciones económicas.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

Estando vigente desde julio del 2013 la Ley del Servicio Civil y revisado el convenio colectivo se ha verificado que se estableció como vigencia del laudo el de dos años, correspondiente al ejercicio presupuestal 2018 y 2019, lo cual se encontraría acorde con la vigencia establecida por el artículo 44 de la Ley que establecía en el

literal d) y que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los sindicatos tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente.

Se ha verificado que en la práctica dicho convenio se hizo extensivo a los años del 2018 y 2019 dado que el laudo arbitral se expidió de manera posterior al 15 de junio de 2017, esto es el 31 de octubre de 2017.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Respecto a las condiciones económicas se ha verificado según la documentación alcanzada que se resolvió a través de arbitraje el pedido de dicho sindicato en atención al artículo 74° del reglamento de la Ley emitiéndose el laudo arbitral el 31 de octubre de 2017, debiendo desplegarse sus efectos de acuerdo al artículo antes mencionado al periodo presupuestal subsiguiente, esto es los años 2018 y 2019.

Pliego de reclamos 2020-2021

Sobre los plazos para el inicio y finalización de la negociación colectiva

Según los plazos señalados en los artículos 70°, 72° y 73° del Reglamento de la Ley y de la información proporcionada por la Entidad se evidenció que el pliego de reclamos correspondiente al periodo 2020 y 2021 fue presentado el 30 de enero de 2019 encontrándose dentro de la fecha establecida por Ley tal y como lo establece el artículo 70° del reglamento el cual señala que el mismo debió presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente, sin embargo, sí se pudo verificar que dicho pliego de reclamos no había sido negociado y por lo tanto no se había llegado a un acuerdo hasta el último día de febrero de 2019 y que tampoco se solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo de 2019 según se establece en el artículo 72° del Reglamento, llegando recién a un acuerdo entre ambas partes el 11 de julio de 2019 fuera del plazo establecido por Ley acordándose someter las controversias suscitadas a la vía arbitral el cual se encuentra en trámite respecto a las controversias sobre el pedido de mejora de condiciones económicas.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

Estando vigente desde julio del 2013 la Ley del Servicio Civil y revisado el convenio colectivo se ha verificado que se estableció como vigencia del laudo el de dos años, correspondiente al ejercicio presupuestal 2020 y 2021, lo cual se encontraría acorde con la vigencia establecida por el artículo 44 de la Ley que establecía en el

literal d) que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los sindicatos tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente.

Se ha verificado que en la práctica dicho convenio se hizo extensivo a los años del 2020 y 2021 estando pendiente de resolver las controversias respecto a las condiciones económicas solicitadas.

Conclusiones finales

Sobre el cumplimiento de los plazos de la negociación colectiva: En los pliegos de reclamos presentados para los periodos 2014, 2015 y 2016-2017 se verificó que el procedimiento de negociación colectiva no se llevó a cabo dentro de los plazos establecidos por ley, siendo dichos plazos para la presentación del pliego entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del ejercicio subsiguiente y para ser negociados hasta el último día de febrero. Situación distinta a la de los pliegos de reclamos para los periodos 2018-2019 y 2020-2021 donde se verifica que los pliegos de reclamos si fueron presentados dentro del plazo pero que no llegaron a un acuerdo dentro del plazo.

En ninguno de los ejercicios presupuestales se solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación cuyo plazo era hasta el 31 de marzo del año en el que se solicitó la negociación colectiva.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

En los pliegos de reclamos para los periodos 2014 y 2015 se estableció como plazo de vigencia de los convenios y laudos arbitrales el de un año contraviniendo el artículo 44° literal d) de la Ley que establecía que deberían ser mínimo con dos (2) años de vigencia. Debido a que los laudos arbitrales en estos periodos se emitieron de manera posterior al 15 de junio la aplicación práctica del convenio y laudo arbitral 2014 se hizo para el año 2015 y en lo que corresponde al convenio y laudo del 2015 se hizo para el año 2016.

Para el caso de los pliegos de reclamos para los periodos 2016-2017, 2018-2019 y 2020-2021 de acuerdo a los convenios y laudos arbitrales se verificó que la vigencia fue de dos años de acuerdo a lo que establece el artículo 44, literal d) de la Ley, y que su eficacia se dio al año siguiente de la suscripción del convenio o emisión del laudo, siendo para el caso del pliego de reclamos 2016-2017 su aplicación para el periodo 2017-2018, para el caso del pliego de reclamos 2018-2019 su aplicación si coincidió con el periodo 2018-2019, sin embargo se extendió para el año 2020 y

2021, debido a que el pliego de reclamos 2020-2021 pese a haber sido aprobado mediante convenio colectivo sobre condiciones no económicas a la fecha viene siendo tramitado en vía arbitral respecto a la condiciones económicas.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Los pliegos de reclamos de los periodos 2014, 2015, 2016-2017, 2018-2019 y 2020-2021 respecto a las condiciones económicas han sido sometidos a la vía del arbitraje, resolviéndose en todos ellos a excepción del periodo 2020-2021 que se encuentra en trámite un incremento remunerativo a favor del sindicato, pese a que tanto la Ley del Servicio Civil, así como las leyes anuales de presupuesto prohibían incrementos respecto a las condiciones económicas.

b. Análisis de los pliegos de reclamos de los obreros municipales SITRAOMUN 2014-2021

De la información proporcionada por la Entidad correspondiente a las negociaciones colectivas llevadas a cabo en el periodo 2014-2020 se han tenido acceso a los siguientes documentos:

Pliegos de reclamos de ambos sindicatos, tanto del Sindicato de Trabajadores Municipales SITRAMUN-Empleados quienes se regulan bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, así como del Sindicato de Trabajadores Obreros SITRAOMUN quienes se regulan bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728.

Convenios colectivos los cuales han sido aprobados mediante resoluciones de Alcaldía luego de haber sido sometidos a las negociaciones colectivas verificándose que las mismas se han realizado respecto a condiciones no económicas (laborales, sociales y condiciones administrativas).

Laudos Arbitrales producto de haber sometido a arbitraje las controversias sobre las condiciones económicas al no haberse llegado a un acuerdo en trato directo durante la negociación colectiva.

Respecto del Sindicato de Trabajadores Obreros SITRAOMUN

Antes de analizar la negociación colectiva llevada a cabo entre el referido sindicato y la Entidad, cabe señalar que la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 se publicó el 4 de julio de 2013 entrando en vigencia al día siguiente de su publicación, las disposiciones sobre el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de

la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos según lo señalado en la novena disposición complementaria final de dicha Ley, debiéndose concordar con lo establecido en la novena disposición complementaria transitoria vigente del Reglamento de la Ley publicado el 13 de junio de 2014 y vigente desde el 14 de junio de 2014 que señalaba sobre las negociaciones colectivas en curso que: “Las negociaciones colectivas iniciadas con anterioridad a la entrada en vigencia del presente Reglamento se adecuarán a lo establecido en el mismo considerando para tal efecto la etapa en la que se encuentren”

Para el caso de los obreros municipales según el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 588-2014-SERVIR/CPGSC de 15 setiembre de 2014 se estableció que: “La Ley del Servicio Civil es aplicable a los servidores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, no obstante la Primera Disposición Complementaria Final de dicha Ley, señala que no se encuentran comprendidos en dicha norma- entre otros supuestos•• los obreros municipales, empero sí les son de aplicación supletoria las disposiciones de la Ley referidas a los Principios del Servicio Civil, Organización del Servicio Civil y el Régimen Disciplinario.” Así también el numeral 2.6. concluye que: “En ese sentido, las disposiciones sobre derechos colectivos de la Ley del Servicio Civil no son de aplicación a los obreros municipales.”

Sin embargo, de manera posterior la interpretación respecto de las normas antes señaladas, ente rector del Sistema Administrativo de Recursos Humanos realizó una interpretación contraria apartándose del análisis anterior estableciendo que si bien a los obreros municipales de acuerdo a la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley, no les es aplicable dicho régimen laboral esto no los excluye del sistema administrativo de Recursos Humanos en atención a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1023, el cual desarrolla los alcances del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y según lo señalado en la Segunda Disposición Complementaria Final del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Dicha interpretación contenida en el Informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/CPGSC de 28 de octubre de 2015 ha sido declarada como opinión vinculante de acuerdo al artículo 1.1 siendo aprobado por el Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión N° 34 de 21 de setiembre de 2015.

Pliego de reclamos 2014

Sobre la aplicación del TUO de Relaciones Colectivas de Trabajo y la Ley de Presupuesto del Ejercicio Fiscal 2014.

Habiendo determinado que la Ley del Servicio Civil y su reglamento inicialmente no eran aplicables a los obreros municipales, debido a que formalmente habían sido excluidos, correspondía que sus negociaciones colectivas se lleven al amparo del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, debiendo observar dicha negociación las disposiciones dispuestas para los servidores públicos, respecto de las Leyes de Presupuesto del Año Fiscal 2013 y 2014 sobre la prohibición de negociar condiciones económicas.

De la revisión del pliego de reclamos del 2014 se verifica que mediante Resolución de Alcaldía N° 630-2014-MDJH de 26 de noviembre de 2014 se aprobó el acta de consolidación de acuerdos entre el sindicato y la Entidad de 29 de octubre de 2014, acordándose un incremento remunerativo como condición económica, situación que tal y como se señaló no se encontraba permitida al no ajustarse al marco legal establecido en la ley de presupuesto del ejercicio fiscal 2014.

Pliego de reclamos 2015

Habiéndose desarrollado el cambio de interpretación normativa por parte del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos – SERVIR a partir del mes de octubre de 2015 corresponde realizar el análisis sobre las negociaciones colectivas en aplicación de lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento a partir de dicha fecha.

Sobre los plazos para el inicio y finalización de la negociación colectiva

Según los plazos señalados en los artículos 70°, 72° y 73° del Reglamento de la Ley y de la información proporcionada por la Entidad se ha verificado que el sindicato presentó su pliego de reclamos con anterioridad al 30 de enero de 2015 tal y como lo establece el artículo 70° del reglamento, el cual señalaba que el mismo debió presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente, sin embargo, sí se pudo verificar que dicho pliego de reclamos no había sido negociado y por lo tanto no se había llegado a un acuerdo hasta el último día de febrero de 2015, llegándose a un acuerdo de manera posterior respecto a las condiciones no económicas (laborales, sociales y administrativas) el cual se aprobó mediante Resolución de Alcaldía N° 015-2016-MDJH de 18 de enero de 2016, indicándose respecto a las condiciones económicas que al no haberse llegado a un acuerdo en

trato directo, el sindicato solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación, el cual si bien no se inició dentro del plazo previsto en el artículo 72° del reglamento, esto es hasta el 31 de marzo de 2015, dicho procedimiento culminó con el acuerdo de someter a la vía arbitral las cláusulas correspondientes a las condiciones económicas.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

Estando vigente desde julio del 2013 la Ley del Servicio Civil y revisado el contenido del convenio colectivo se verifica que el mismo fue fijado para un año lo cual también fue recogido por el laudo arbitral expedido el 4 de mayo de 2018 en el que se establece como vigencia el plazo de duración del convenio colectivo correspondiente al año 2015, pese a estar vigente el artículo 44 de la Ley que establecía en el literal d) que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los sindicatos tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Si bien la presentación del pliego de reclamos se dio en el año 2014, dicha negociación colectiva se prolongó hasta el 2016 hasta llegar a un convenio colectivo y hasta el año 2018 hasta que se tuvo un laudo arbitral consentido, en ese sentido la ejecución del laudo arbitral recién se hizo eficaz en el año 2019 y por el periodo de un año.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Respecto a las condiciones económicas se ha verificado según la documentación alcanzada que se resolvió a través de arbitraje el pedido de dicho sindicato en atención al artículo 74° del reglamento de la Ley emitiéndose el laudo arbitral el 4 de mayo de 2018.

Pliego de reclamos 2016

Sobre los plazos para el inicio y finalización de la negociación colectiva

Según los plazos señalados en los artículos 70°, 72° y 73° del Reglamento de la Ley y de la información proporcionada por la Entidad se ha verificado que el sindicato presentó su pliego de reclamos con anterioridad al 30 de enero de 2016 tal y como lo establece el artículo 70° del reglamento el cual señala que el mismo debió presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente, sin embargo, se verificó que dicho pliego de reclamos no había sido negociado y por lo tanto no se había llegado a un acuerdo hasta el último día de febrero de 2016, llegándose a un acuerdo de manera posterior respecto a las condiciones no

económicas (laborales, sociales y administrativas) el cual se aprobó mediante Resolución de Alcaldía N° 260-2017-MDJH de 3 de mayo de 2017. Se verificó además que no se solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo de 2016 según se establece en el artículo 72° del Reglamento. Respecto a las condiciones económicas ante la falta de acuerdo en el trato directo se sometió a arbitraje dichas controversias emitiéndose el laudo arbitral de 15 de enero de 2019 en el que se resolvió dichas controversias.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

Estando vigente desde julio del 2013 la Ley del Servicio Civil y revisado el contenido del convenio colectivo que resolvió el pliego de reclamos 2016 se verifica que el mismo fue fijado para dos años los cuales de acuerdo a la Resolución de Alcaldía N° 260-2017-MDJH de 3 de mayo de 2017 establecen que regirán en el periodo 2018 y 2019 en concordancia con el laudo arbitral de 15 de enero de 2019 verificándose para esta negociación colectiva si se cumplió con lo establecido en el artículo 44°, literal d) de la Ley que señalaba que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los sindicatos tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente.

Si bien la presentación del pliego de reclamos se dio en el año 2015, dicha negociación colectiva se prolongó al 2017 hasta llegar a un convenio colectivo y recién en el año 2019 se tuvo un laudo arbitral consentido, en ese sentido la ejecución del laudo arbitral recién se hizo eficaz en los años 2020-2021 de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 44°, literal d) de la Ley.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Respecto a las condiciones económicas se ha verificado según la documentación alcanzada que se resolvió a través de arbitraje el pedido de dicho sindicato en atención al artículo 74° del reglamento de la Ley emitiéndose el laudo arbitral el 15 de enero de 2019, debiendo desplegarse sus efectos de acuerdo artículo antes mencionado al periodo presupuestal subsiguiente.

Pliego de reclamos 2020

Sobre los plazos para el inicio y finalización de la negociación colectiva

Según los plazos señalados en los artículos 70°, 72° y 73° del Reglamento de la Ley y de la información proporcionada por la Entidad no se ha podido precisar la fecha exacta de presentación del pliego de reclamos por parte del sindicato con

anterioridad 30 de enero de 2019 tal y como lo establece el artículo 70° del reglamento el cual señala que el mismo debió presentarse entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente, sin embargo, sí se pudo verificar que dicho pliego de reclamos no había sido negociado y por lo tanto no se había llegado a un acuerdo hasta el último día de febrero de 2019 y que tampoco se solicitó el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo de 2019 según se prescribe en el según establece el artículo 72° del Reglamento. Sin embargo, si se ha podido verificar la fecha mediante la cual se llegó a un acuerdo entre ambas partes siendo el 30 de diciembre de 2019 que se suscribió el convenio colectivo el cual se aprobó mediante la Resolución de Alcaldía N° 268-2019-MDJH de 31 de diciembre de 2019, siendo las condiciones económicas sometidas a arbitraje ante la falta de acuerdo, arbitraje que a la fecha viene siendo tramitado.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

Estando vigente desde julio del 2013 la Ley del Servicio Civil y revisado el contenido del convenio arbitral se ha verificado que se estableció como vigencia el de un año, correspondiente al ejercicio presupuestal 2020, lo cual no se encontraría acorde con la vigencia establecida por el artículo 44 de la Ley que establecía en el literal d) que los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los sindicatos tienen un plazo de vigencia no menor de dos (2) años y surten efecto obligatoriamente a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Respecto a las condiciones económicas se ha verificado según la documentación alcanzada que al momento se viene llevando a cabo el arbitraje correspondiente al pliego de reclamos del año 2020, el cual deberá tener la misma duración que el convenio colectivo aprobado.

Conclusiones finales

Sobre el cumplimiento de los plazos de la negociación colectiva:

En los pliegos de reclamos presentados para los periodos 2014, 2015, 2016 y 2020 se verificó que los pliegos de reclamos si fueron presentados dentro del plazo pero que no llegaron a un acuerdo dentro del plazo, por lo cual, tuvieron que postergarse en el tiempo.

Respecto del pliego de reclamos del año 2015 se verificó que si llevó a cabo un procedimiento de conciliación pero que fue solicitado por el sindicato pasado el 31

de marzo del 2015 plazo establecido para dar inicio al procedimiento de conciliación.

Sobre la vigencia del convenio colectivo

En el pliego de reclamos para el periodo 2014 se verificó en el convenio colectivo que pese a no ser aplicable la Ley del Servicio Civil, Ley 30057 y su reglamento de acuerdo a lo señalado por SERVIR, si se tenía que tomar en consideración las limitaciones presupuestales sobre prohibición de incrementos remunerativos sin embargo se procedió a realizar un incremento por acuerdo de ambas partes el cual tuvo una vigencia de un año y se efectivizó en el mismo año 2014.

Respecto a los pliegos de reclamos para los periodos 2015 y 2020 se estableció como plazo de vigencia de los convenios y laudos arbitrales el de un año contraviniendo el artículo 44° literal d) de la Ley que establecía que deberían ser mínimo con dos (2) años de vigencia. Debido a que los laudos arbitrales en estos periodos se emitieron de manera posterior al 15 de junio la aplicación práctica del convenio y laudo arbitral 2015 se hizo para el año 2019 y en lo que corresponde al convenio y laudo del 2020 y al encontrarse en trámite este se realizará al ejercicio presupuestal siguiente al de su resolución.

Para el caso del pliego de reclamos para el periodo 2016 de acuerdo al convenio y laudo arbitral se verificó que la vigencia fue de dos años de acuerdo a lo que establece el artículo 44, literal d) de la Ley y que su eficacia se dio tres años después de haberse iniciado la negociación colectiva, siendo aplicable para el periodo 2019-2020.

Sobre la negociación de condiciones económicas vía arbitral

Los pliegos de reclamos de los periodos 2015, 2016 y 2020 a diferencia del periodo 2014 respecto a las condiciones económicas fueron sometidos a la vía del arbitraje, resolviéndose en todos ellos a excepción del periodo 2020 que se encuentra en trámite, pese a que tanto la Ley del Servicio Civil, así como las leyes anuales de presupuesto prohibían incrementos respecto a las condiciones económicas.

Anexo 2: matriz de consistencia.

Título: Análisis de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020, a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.

Variables e indicadores	Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
<p>Variable única: Negociación colectiva.</p> <p>Dimensiones: -Conocimiento de la disposición legal de negociación colectiva. - Implementación institucional para la negociación colectiva. -Aplicación de la negociación colectiva.</p>	<p>Problema principal: ¿Cuáles son los niveles de cumplimiento de negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020?</p> <p>Problemas secundarios 1. ¿Cuáles son los niveles de conocimiento, implementación institucional y de aplicación de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil? 2. ¿Cuál es la frecuencia de negociaciones colectivas por mejoras laborales y mejoras económicas en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil?</p>	<p>Objetivo general: Determinar los niveles de negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>Objetivos específicos: 1. Analizar los niveles de conocimiento, implementación institucional y de aplicación de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil. 2. Indicar la frecuencia de las negociaciones colectivas por mejoras laborales y mejoras económicas en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.</p>	<p>Hipótesis general: Ha: En la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020, hay niveles bajos de negociación colectiva. Ho: En la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020, no hay niveles bajos de negociación colectiva</p> <p>Hipótesis específicas: H1: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), hay nivel medio alto de conocimiento, implementación institucional y de aplicación de la negociación colectiva. H2: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), los</p>	<p>Enfoque de invest.: Mixta</p> <p>Nivel de invest.: Básica.</p> <p>Tipo de invest.: Descriptiva.</p> <p>Diseño de invest.: No experimental. De campo. Transversal.</p> <p>Fuente: Primaria.</p> <p>Método: Hipotético-deductivo.</p> <p>Técnicas: Encuesta. Observación documental.</p>

	<p>3. ¿Cuál es el índice de cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil?</p> <p>4. ¿Cuál es el porcentaje de resoluciones de los pliegos de reclamos en las instancias de convenio, conciliación y arbitraje en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil?</p> <p>5. ¿La negociación colectiva tiene un impacto negativo en el principio de meritocracia de la Ley n° 30057 de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020?</p>	<p>3. Precisar el índice de cumplimiento de las negociaciones colectivas en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>4. Precisar el porcentaje de resoluciones de los pliegos de reclamos en las instancias de convenio, conciliación y arbitraje en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020 a propósito de la ley n° 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>5. Analizar si la negociación colectiva tiene un impacto negativo en el principio de meritocracia de la Ley n° 30057 de la Ley del Servicio Civil en la Municipalidad Distrital de Majes, Arequipa 2014-2020.</p>	<p>empleados públicos han solicitado todas las negociaciones colectivas posibles permitidas por la ley.</p> <p>H3: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), hay pleno cumplimiento de las negociaciones colectivas.</p> <p>H4: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), más del 30% de pliegos de reclamos se solucionan en la instancia del arbitraje.</p> <p>H5: En la Municipalidad Distrital de Majes, en el periodo (2014-2020), la negociación colectiva tiene un impacto negativo en el principio de meritocracia.</p>	<p>Entrevista.</p> <p>Instrumentos: -Cuestionario.</p> <p>Población: 205</p> <p>Muestra: 146.</p>
--	--	---	---	--

Anexo 4: Base de datos

Id	Sexo	Tiempo de Servicio	Reg Laboral									D. Conoc.						D. Implem.						D. Aplicac.	Total					
				1	2	3	4	5	6	7	8		9	0	1	2	3		4	5	6	7	8			9	0	1	2	3
1	2	14	1	1	2	5	5	5	2	2	3	25	2	2	5	5	5	19	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	19	63
2	1	16	1	1	1	5	5	5	3	3	3	26	1	1	5	5	5	17	4	1	1	2	2	1	2	2	2	2	19	62
3	1	20	1	2	4	4	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	4	20	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	36	86
4	2	22	1	3	5	4	4	4	3	3	4	30	2	3	1	4	3	13	2	4	5	5	5	4	3	3	3	3	37	80
5	2	16	1	2	4	5	5	4	4	4	4	32	1	1	2	2	3	9	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	34	75
6	1	16	1	3	4	4	5	5	5	4	4	34	1	1	2	4	4	12	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	40	86
7	1	14	1	1	4	5	5	4	4	4	4	31	1	1	2	3	3	10	5	5	5	2	2	4	3	3	1	1	31	72
8	2	16	1	3	3	5	5	4	4	4	4	32	4	3	3	5	5	20	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	35	87
9	1	16	1	4	4	4	4	3	4	3	4	30	4	3	3	4	4	18	2	2	2	4	4	4	3	4	4	4	33	81
10	2	19	1	2	3	2	4	5	5	4	4	29	3	2	1	4	1	11	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40	80
11	1	20	1	2	2	5	5	4	4	4	5	31	3	3	1	4	4	15	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40	86
12	1	16	1	1	2	4	4	4	4	4	4	27	2	2	2	4	4	14	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	31	72
13	1	18	1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	1	1	4	4	4	14	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	39	85
14	2	20	1	1	3	4	4	3	3	3	2	23	3	1	4	4	4	16	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	26	65
15	2	16	1	1	1	3	3	1	1	1	1	12	2	2	2	3	3	12	5	4	4	2	2	2	2	3	1	2	27	51
16	1	20	1	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	3	4	4	5	20	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	36	90
17	2	18	1	1	2	4	5	3	3	2	3	23	4	2	1	4	4	15	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	29	67
18	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	2	3	8	3	3	5	1	1	1	3	3	3	5	28	44
19	1	20	1	1	2	4	4	4	4	4	4	27	2	1	4	4	4	15	1	1	1	4	1	2	1	4	4	5	24	66
20	2	18	1	2	2	4	4	5	1	1	4	23	4	4	4	4	4	20	2	2	3	4	5	5	4	5	4	5	39	82
21	1	16	1	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	4	4	20	4	2	2	1	1	3	1	1	4	4	23	73
22	1	16	1	3	5	5	4	5	3	3	5	33	3	3	1	5	3	15	5	1	5	3	3	3	3	5	5	4	37	85
23	2	16	1	1	3	4	4	4	4	4	5	29	4	4	4	3	4	19	2	3	2	5	5	2	2	5	3	5	34	82
24	1	18	1	1	5	5	5	2	3	3	4	28	4	4	1	4	4	17	4	5	3	3	4	2	4	5	4	4	38	83

25	1	16	1	1	5	4	5	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	19	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	31	81
26	2	16	1	2	2	4	4	5	4	3	3	27	3	3	2	5	5	18	1	4	4	5	5	3	3	5	5	5	40	85
27	1	15	2	1	2	5	5	5	5	5	5	33	3	2	4	4	5	18	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	32	83
28	2	13	2	1	1	1	1	1	5	5	5	20	3	5	3	5	5	21	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	79
29	1	10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34	86
30	1	6	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22	35
31	2	8	2	1	2	4	4	2	2	2	2	19	2	2	1	4	4	13	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	28	60
32	1	15	2	1	3	5	5	5	1	4	4	28	3	3	3	3	4	16	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	36	80
33	2	10	2	1	3	5	5	1	1	4	4	24	3	3	1	4	4	15	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	36	75
34	1	6	2	2	2	4	4	4	4	4	5	29	3	4	3	4	5	19	2	3	3	5	4	3	1	2	2	4	29	77
35	2	10	2	1	5	4	1	5	5	5	5	31	4	4	4	5	5	22	1	1	2	5	5	4	2	2	3	5	30	83
36	1	13	2	4	3	4	2	5	2	4	5	29	3	4	5	4	3	19	1	3	2	2	3	1	3	2	5	5	27	75
37	2	15	2	3	4	5	3	5	4	4	4	32	4	4	4	3	4	19	2	1	1	4	4	5	3	4	4	5	33	84
38	1	15	2	4	4	5	3	4	4	4	4	32	3	5	4	4	5	21	2	1	2	5	4	3	4	4	5	4	34	87
39	2	15	2	2	2	2	2	4	3	5	1	21	4	4	4	4	4	20	2	2	1	2	4	3	3	5	5	4	31	72
40	2	8	2	4	4	5	4	5	4	3	5	34	4	3	5	4	5	21	2	1	2	5	4	3	4	2	4	2	29	84
41	2	10	2	5	4	5	3	5	3	4	5	34	4	5	4	4	4	21	1	2	3	3	3	5	3	4	4	4	32	87
42	2	8	2	4	4	4	4	5	3	5	5	34	3	5	3	3	4	18	3	2	1	5	5	3	3	3	4	5	34	86
43	1	8	2	3	4	5	3	5	4	2	5	31	4	3	5	4	5	21	2	1	2	5	3	5	3	5	3	5	34	86
44	1	13	2	2	4	4	3	4	5	5	5	32	5	5	5	5	5	25	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	95
45	2	13	2	3	4	4	5	5	3	4	3	31	5	2	5	4	5	21	1	2	1	5	3	4	4	4	4	4	32	84
46	1	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	28	1	1	1	1	2	6	5	5	5	3	3	5	1	1	1	1	30	64
47	1	10	2	1	4	5	5	5	3	1	3	27	3	3	4	5	5	20	1	1	1	4	4	4	4	5	1	5	30	77
48	2	8	2	1	3	4	4	3	3	3	4	25	3	3	3	4	4	17	2	2	2	4	3	2	2	3	3	4	27	69
49	1	6	2	1	2	3	4	1	1	2	2	16	2	2	3	2	4	13	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	29	58
50	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	4	4	11	5	1	4	2	2	2	2	2	2	5	27	47
51	2	13	2	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	2	2	2	5	4	3	5	3	4	4	34	69
52	1	14	2	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	3	2	1	1	1	4	4	2	2	4	24	59

53	1	15	2	2	4	1	3	2	3	2	5	22	2	1	1	4	4	12	4	1	1	1	1	4	4	2	2	4	24	58
54	1	15	2	4	5	4	5	4	5	5	3	35	5	5	4	4	5	23	2	2	2	4	4	5	4	4	5	4	36	94
55	1	8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34	86
56	2	6	2	4	5	4	4	3	4	5	5	34	5	5	5	4	5	24	2	1	2	4	4	5	4	5	4	3	34	92
57	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	10	1	1	1	4	4	11	5	1	4	2	2	2	2	2	2	5	27	48
58	2	13	2	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	4	1	1	1	1	4	4	2	2	3	23	58
59	2	14	2	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	3	3	3	14	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	31	64
60	1	8	2	2	2	5	5	3	5	3	5	30	4	4	3	2	3	16	4	4	3	4	5	2	3	2	2	2	31	77
61	1	6	2	1	3	4	4	4	4	3	3	26	4	4	4	4	4	20	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	31	77
62	1	13	2	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	3	1	5	1	4	4	2	2	3	4	29	64
63	2	5	2	2	4	3	3	3	3	5	5	28	4	4	5	4	5	22	1	1	3	3	4	2	5	3	5	3	30	80
64	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	2	2	3	1	5	4	4	5	5	4	35	100
65	1	8	2	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	2	2	2	5	3	4	4	3	5	3	33	87
66	2	6	2	5	4	3	5	4	5	3	5	34	3	5	3	4	3	18	2	1	1	5	5	4	4	4	3	4	33	85
67	2	8	2	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4	3	4	5	5	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	86
68	2	14	2	3	4	3	4	4	5	5	5	33	5	5	5	3	4	22	3	1	2	3	4	5	4	3	5	4	34	89
69	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	102
70	1	13	2	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	5	22	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	40	95
71	2	14	2	4	2	4	2	5	5	5	4	31	5	4	3	4	4	20	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	34	85
72	2	8	2	4	4	5	4	5	5	5	5	37	5	5	5	5	5	25	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	100
73	1	14	2	2	3	3	4	5	5	4	4	30	4	3	5	5	5	22	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	90
74	2	6	2	3	2	2	3	3	3	2	3	21	3	3	3	3	4	16	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	32	69
75	1	14	2	2	3	5	5	5	4	5	5	34	4	4	4	5	4	21	2	1	2	3	2	3	3	3	3	5	27	82
76	2	13	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22	35
77	2	8	2	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	4	1	1	1	1	4	4	2	2	4	24	59
78	2	14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22	35
79	1	14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22	35
80	2	14	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22	35

81	2	13	2	3	4	4	5	4	4	5	4	33	3	3	5	4	5	20	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	41	94
82	2	10	2	4	4	5	4	5	4	4	5	35	5	5	5	4	5	24	2	2	2	4	4	4	4	4	5	5	36	95
83	1	8	2	3	3	3	3	3	4	4	3	26	3	3	3	4	4	17	2	2	2	4	4	4	3	5	3	2	31	74
84	1	10	2	3	4	3	5	3	5	4	3	30	4	4	4	4	3	19	2	1	2	3	4	4	4	3	4	4	31	80
85	2	8	2	3	4	3	4	3	4	4	4	29	5	5	5	4	4	23	2	3	2	3	4	4	5	5	4	4	36	88
86	2	10	2	4	4	4	5	4	5	3	3	32	4	5	3	3	3	18	1	3	1	3	5	4	4	4	4	5	34	84
87	2	13	2	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	69
88	1	12	2	2	3	2	2	3	3	2	2	19	2	2	2	2	3	11	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	62
89	2	8	2	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	22	35
90	1	12	2	1	1	3	1	1	1	3	1	12	1	3	3	2	1	10	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	16	38
91	1	20	1	2	2	5	5	4	4	4	5	31	2	3	1	4	4	14	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	40	85
92	1	16	2	1	2	4	4	3	4	4	4	26	2	2	2	4	4	14	3	3	3	4	1	3	3	4	3	4	31	71
93	1	20	1	4	4	5	4	4	2	4	4	31	1	1	4	4	4	14	2	5	5	4	3	4	4	4	4	4	39	84
94	2	20	1	1	3	4	4	3	3	3	2	23	3	1	4	4	4	16	2	2	3	3	3	2	2	4	2	3	26	65
95	2	16	1	1	1	3	3	1	1	2	2	14	2	2	2	3	3	12	5	4	4	2	2	2	2	3	1	2	27	53
96	1	21	1	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	3	4	4	5	20	3	3	3	5	4	3	3	4	3	5	36	90
97	1	18	2	1	2	4	5	3	3	2	3	23	4	2	1	4	4	15	4	3	2	2	2	4	2	4	4	2	29	67
98	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	3	1	1	2	3	10	3	3	5	1	1	1	3	3	3	5	28	46
99	1	20	1	1	2	4	4	4	4	4	4	27	2	1	4	4	4	15	1	1	1	4	1	2	1	4	4	5	24	66
100	2	18	2	2	2	4	4	5	1	1	4	23	3	4	3	4	4	18	2	2	3	4	5	5	4	5	4	5	39	80
101	1	16	1	4	4	4	4	4	2	4	4	30	4	4	4	3	4	19	4	2	2	2	1	3	1	1	4	4	24	73
102	1	16	1	3	5	5	4	5	3	3	5	33	3	3	1	5	3	15	5	1	5	3	3	3	3	5	5	4	37	85
103	2	16	2	1	3	4	4	4	4	4	5	29	3	4	4	3	4	18	2	3	2	5	5	2	2	5	3	5	34	81
104	1	18	1	1	5	5	5	2	3	3	4	28	3	4	1	4	4	16	4	5	3	3	2	2	4	5	4	4	36	80
105	1	16	1	1	5	4	5	4	4	3	4	30	3	4	4	4	4	19	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	31	80

10 6	2	16	2	2	2	4	4	5	4	3	3	27	4	3	2	5	5	19	1	4	4	5	5	3	3	5	5	5	40	86
10 7	1	15	2	1	2	5	5	5	5	5	5	33	3	2	4	4	5	18	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	32	83
10 8	2	13	2	1	1	1	1	1	5	5	5	20	3	5	3	5	5	21	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	79
10 9	1	10	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	4	21	2	2	2	4	4	4	4	3	4	4	33	86
11 0	1	7	1	1	1	2	1	1	3	1	1	11	1	1	2	1	1	6	5	5	5	2	1	1	2	1	1	1	24	41
11 1	1	7	2	1	2	4	4	2	2	2	3	20	2	2	1	4	4	13	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	28	61
11 2	1	15	2	1	3	5	5	5	1	4	4	28	3	4	3	3	4	17	3	3	5	3	4	3	4	4	4	3	36	81
11 3	2	11	1	1	3	5	5	2	1	4	4	25	3	3	1	4	4	15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	35	75
11 4	1	6	2	2	2	4	4	4	4	4	5	29	3	4	3	4	5	19	2	3	3	5	4	3	1	2	2	4	29	77
11 5	2	10	2	1	5	4	1	5	5	3	5	29	4	4	4	5	3	20	1	1	2	5	5	4	2	2	3	5	30	79
11 6	2	13	2	4	3	4	2	5	2	4	5	29	3	4	5	4	3	19	1	3	2	4	3	1	3	2	4	5	28	76
11 7	2	14	1	3	4	5	3	5	4	4	3	31	4	4	4	3	4	19	2	1	1	4	4	5	4	4	4	5	34	84
11 8	1	15	2	4	4	5	3	4	3	4	4	31	3	5	4	3	5	20	2	2	2	5	4	3	4	4	5	4	35	86
11 9	2	13	2	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	3	2	2	5	4	3	5	3	4	4	35	70
12 0	1	14	2	2	4	2	3	2	4	2	5	24	2	1	1	4	4	12	3	2	1	1	2	4	4	2	2	4	25	61
12 1	2	15	2	2	4	1	3	2	3	2	5	22	2	1	1	4	4	12	4	1	1	1	1	4	4	2	2	4	24	58
12 2	1	16	1	4	5	4	5	4	5	5	3	35	5	5	4	4	5	23	2	2	2	4	4	5	4	4	5	4	36	94
12 3	1	8	2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	35	87

12 4	2	6	2	4	5	4	4	3	4	5	5	34	5	5	5	4	5	24	2	1	2	4	4	5	4	5	4	3	34	92
12 5	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	12	1	2	1	4	4	12	5	1	4	2	3	2	2	2	2	5	28	52
12 6	2	13	2	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	4	1	1	1	1	4	4	2	2	3	23	58
12 7	2	14	2	3	3	3	2	2	2	2	2	19	3	2	3	3	3	14	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	31	64
12 8	1	8	2	2	2	5	3	3	5	3	5	28	4	4	3	2	3	16	4	4	3	4	5	2	3	2	2	2	31	75
12 9	1	6	2	1	3	4	4	4	4	3	3	26	4	4	3	4	4	19	2	2	2	4	1	4	4	4	4	4	31	76
13 0	1	13	1	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	3	1	5	1	4	4	2	2	3	4	29	64
13 1	2	5	2	2	4	3	3	3	3	5	5	28	4	4	5	4	4	21	1	1	3	3	4	2	5	3	5	3	30	79
13 2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5	5	5	5	5	25	2	2	3	1	5	4	4	5	5	4	35	100
13 3	1	8	1	4	5	4	5	4	4	4	2	32	4	4	4	3	4	19	2	2	2	5	3	4	4	3	5	3	33	84
13 4	2	10	2	5	4	3	5	4	5	3	5	34	3	5	3	4	3	18	2	1	1	5	5	4	4	4	3	4	33	85
13 5	1	8	1	4	5	5	4	4	5	4	4	35	4	3	4	5	5	21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	86
13 6	2	14	2	3	4	3	4	4	5	5	5	33	5	4	5	3	4	21	3	1	2	3	4	5	4	3	5	4	34	88
13 7	2	2	2	5	5	5	5	4	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	102
13 8	1	13	2	4	5	4	4	4	4	4	4	33	5	4	4	4	5	22	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	40	95
13 9	2	15	2	4	2	4	2	5	5	5	4	31	5	4	3	4	4	20	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	33	84
14 0	2	8	2	4	4	5	4	5	4	5	5	36	5	3	5	5	5	23	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	38	97
14 1	1	14	2	2	3	3	4	5	5	4	4	30	4	3	5	5	5	22	1	1	1	5	5	5	5	3	5	5	36	88

14 2	2	6	1	3	2	2	3	3	3	2	3	21	3	3	3	3	4	16	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	32	69
14 3	1	14	2	2	3	5	5	5	4	5	5	34	4	4	4	5	4	21	2	1	2	3	2	3	3	3	3	5	27	82
14 4	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	1	3	1	1	1	7	5	5	5	1	3	1	1	1	1	1	24	39
14 5	2	10	2	2	4	1	3	2	4	2	5	23	2	1	1	4	4	12	4	1	1	1	1	4	4	2	2	4	24	59
14 6	2	14	2	1	1	2	1	1	1	1	1	9	2	1	1	1	1	6	5	5	5	2	1	1	1	1	2	1	24	39

Comentario crítico a la ley de negociación colectiva con viabilidad al incremento económico en el sector estatal:

https://www.mef.gob.pe/index.php/?option=com_content&view=article&id=7003&Itemid=101108&lang=es