

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**

**FACULTAD DE DERECHO**

**ESCUELA DE DERECHO**



**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE UTCUBAMBA, DURANTE LOS AÑOS 2016-2021**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE**

**ABOGADO**

**AUTOR**

**MARIA JHERALDINE SILVA HERRERA**

**ASESOR**

**ULICES NILSON DAMIAN PAREDES**

<https://orcid.org/0000-0002-7641-7676>

**Chiclayo, 2022**

**LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE UTCUBAMBA, DURANTE LOS AÑOS 2016-  
2021**

PRESENTADA POR

**MARIA JHERALDINE SILVA HERRERA**

A la Facultad de Derecho de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**ABOGADO**

APROBADA POR

**Manuel Francisco Porro Rivadeneira**

**PRESIDENTE**

**Leyla Ivon Vilchez Guivar**  
**SECRETARIO**

**Ulices Nilson Damian Paredes**  
**VOCAL**

## **Dedicatoria**

A mis padres, abuela, tíos y familia por siempre brindarme el apoyo necesario para seguir persiguiendo mis sueños y metas; y confiar en cada paso a dar.

## **Agradecimiento**

A mi familia por ser ese soporte que siempre necesité para no rendirme, esa fortaleza para seguir adelante y perseguir mis metas.

A Dios, por no dejarme desfallecer en el proceso de mi investigación por darme sabiduría y bendición.

# TESIS NEGOCIACIÓN COLECTIVA-C

## INFORME DE ORIGINALIDAD

12%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

4%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="http://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	3%
2	<a href="http://laboraperu.blogspot.com">laboraperu.blogspot.com</a> Fuente de Internet	1%
3	<a href="http://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="http://repositorio.unsa.edu.pe">repositorio.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="http://vsip.info">vsip.info</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="http://cdn.www.gob.pe">cdn.www.gob.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="http://documentop.com">documentop.com</a> Fuente de Internet	<1%
9	<a href="http://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%

## Índice

<b>Resumen</b> .....	5
<b>Abstract</b> .....	6
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	7
<b>I. REVISIÓN DE LITERATURA</b> .....	9
<b>1.1. Antecedentes de estudio</b> .....	9
<b>1.2. Bases teóricas</b> .....	11
<b>1.2.1. Negociación Colectiva</b> .....	11
<b>1.2.2. La Negociación Colectiva en el sector privado y público</b> .....	18
<b>1.2.3. Municipalidades</b> .....	18
<b>II. MATERIALES Y MÉTODOS</b> .....	20
<b>III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b> .....	21
<b>3.1. La Negociación colectiva</b> .....	21
<b>3.1.1. La negociación colectiva y su ámbito de protección</b> .....	21
<b>3.1.2. Objetivo de la Negociación colectiva</b> .....	22
<b>3.1.3. Diferencias de la negociación colectiva en el sector Público y Privado</b> .....	23
<b>3.2. Los procesos de Negociaciones Colectivas celebradas en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, durante los años 2016-2021</b> .....	24
<b>3.2.1. ¿La Municipalidad Provincial de Utcubamba, como órgano de gobierno local y parte del estado, fomenta la negociación colectiva?</b> .....	24
<b>3.2.2. Temas negociados en la Municipalidad Provincial de Utcubamba</b> .....	25
<b>3.2.3. Derechos laborales que se permitieron negociar</b> .....	28
<b>3.2.4. Temas no aceptados en los pliegos de reclamos</b> .....	29
<b>3.2.5. Fuente de Financiamiento</b> .....	31
<b>3.3. Implementar parámetros para mejorar la negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba</b> .....	32
<b>CONCLUSIONES</b> .....	35
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	36
<b>REFERENCIAS</b> .....	37
<b>ANEXOS</b> .....	41

## **Resumen**

En la presente investigación se llevó a cabo una metodología cualitativa, asimismo, tuvo por objetivo implementar parámetros para mejorar la negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, colaborando de este modo a realizar una negociación colectiva que cumpla con todos los propósitos para la cual está orientada, de este modo, se plantearon tres objetivos, el primero de ellos, orientado al ámbito de protección de la negociación colectiva, seguidamente, analizar los procesos de Negociaciones Colectivas celebradas en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, durante los años 2016-2021 y finalmente, a raíz del análisis efectuado implementar parámetros, para que de este modo, en futuras negociaciones colectivas se prevea y se lleve a cabo una negociación colectiva que satisfaga los derechos de los trabajadores sindicalizados y que la Institución fomente el adecuado desarrollo de la misma.

Palabras claves: Negociación Colectiva, análisis, parámetros.

### **Abstract**

In the present investigation a qualitative methodology was carried out, likewise, was to implement parameters to improve collective bargaining in the Provincial Municipality of Utcubamba, in order to carry out collective bargaining that meets all the purposes for which it is oriented, in this way, three objectives were raised, the first of them, oriented to the scope of protection of collective bargaining, then, to analyze the processes of Collective Negotiations held in the Provincial Municipality of Utcubamba, during the years 2016-2021 and finally, as a result of the analysis carried out, to implement parameters, so that in this way, in future collective negotiations, a collective negotiation that satisfies the rights of unionized workers is foreseen and carried out and that the Institution promotes the adequate development of the same.

**Keywords:** Collective Bargaining, analysis, parameters.

## INTRODUCCIÓN

La función del derecho de negociación colectiva en el Perú siempre ha sido perceptible al poder de aspectos externos como lo es el de naturaleza económica, debido que ello, afecta la estructura del empleo, esto se ha visto concretado en desempleo, informalidad, subempleo y autoempleo; así como a los de naturaleza legal, ya que se encuentran sustentados en la existencia de una legislación laxa en materia laboral individual, facilitando la mayoría de contrataciones temporales, conllevando a una afectación al libre ejercicio de la negociación colectiva.

Respecto a esta negociación colectiva y el informe estadístico así lo demuestra, se han registrado 1,123 casos de pliego de reclamos presentados y convenios colectivos registrados, lo cual se puede verificar en el Cuadro N° 20, página 37 del Anuario Estadístico Sectorial, elaborado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

En la Municipalidad Provincial de Utcubamba, durante los últimos 5 años solamente se han realizado 3 negociaciones colectivas, encontrándose plasmadas en las actas de las comisiones negociadores y sus respectivas resoluciones, a raíz de estos documentos se ha podido observar la falta de estudios técnicos y legales sobre los temas establecidos en los pliegos de reclamos para las negociaciones colectivas presentas por los trabajadores sindicalizados.

Es ante esta realidad conflictiva que se plantea el siguiente problema de investigación ¿Cuáles son los parámetros en la Negociación Colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, durante los años 2016-2021?

Es por ello, que el desarrollo de la presente investigación se fundamenta en el objetivo general que es “Establecer parámetros en la Negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba”; asimismo, a raíz de ello se estableció como objetivos específicos los siguientes: el primero de ellos es conocer el ámbito de protección y el objetivo que tiene la Negociación Colectiva, como segundo objetivo establecido es analizar los procesos de Negociaciones Colectivas celebradas en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, durante los años 2016-2021, y por último, implementar parámetros para mejorar la negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

El tema que se está realizando tiene una gran relevancia, esto surge por la necesidad de mantener un orden adecuado dentro de las peticiones realizadas en el pliego de reclamos para

que de esta manera, se llegue a respetar y no se llegue a vulnerar sus derechos fundamentales que a toda persona le corresponden, más aún si estos se encuentran sindicalizados; con todo ello, contribuiremos al correcto establecimiento de peticiones dentro de los pliegos de reclamos que se formulan cada dos años dentro de la Municipalidad Provincial de Utcubamba.

## **I. REVISIÓN DE LITERATURA**

### **1.1. Antecedentes de estudio**

Los antecedentes descritos dentro de este acápite, a través de fuentes bibliográficas, guardan relación con el trabajo de investigación, los mismos que ayudarán a lograr los objetivos propuestos.

Meléndez y Núñez (2017), en su tesis de Maestría titulada “El fomento de la negociación colectiva y el Estado Peruano”, tienen el propósito de dar a conocer que el Estado tiene el deber de fomentar el Derecho a la Negociación Colectiva, encontrándose plasmado en la Constitución Política del Perú. Los autores llegan a la conclusión que el Estado tiene respecto a la negociación colectiva, la obligación de subsanar cualquier dificultades que imposibilite su libre ejercicio y, por tanto, las diferencias que se presenten entre las personas, interpretando el ordenamiento jurídico infraconstitucional en esta clave, convirtiéndose en una situación favorable para ejercicio del derecho. De modo que, el Estado tiene que adoptar todas las garantías que resulten necesarias, esto con el fin de asegurar la efectividad de la negociación colectiva; entendiéndose que esta es un instrumento y no un fin en sí mismo.

La presente tesis servirá para poder analizar los obstáculos que se presentan al momento de realizar una negociación colectiva en una Municipalidad, específicamente, la Municipalidad Provincial de Utcubamba, esto con la finalidad de impedir que se vulnere su libre ejercicio a negociar, asimismo, las garantías necesarias que debe emplear el estado para que se llegue a realizar una negociación colectiva de manera efectiva.

También, Rivera (2017), en su tesis de pregrado titulada “Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú”, aborda que las compensaciones económicas estipuladas en algunas leyes, son inconstitucionales. De modo que, la autora llega a la conclusión que, esta regulación respecto a los derechos colectivos regulados en el ámbito de compensaciones económicas que contiene la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil, llega a ser inconstitucional, ya que se afecta la misma esencia este derecho fundamental que es la negociación colectiva de los servidores públicos, esto al excluir el argumento monetario del mencionado derecho; si bien es cierto, el derecho a una estimación prudente y el de negociación colectiva se encuentran establecidos en la Constitución, ambos deben adaptarse bajo un criterio de proporcionalidad.

Esta investigación contribuirá a analizar si existe afectación del derecho fundamental a la negociación colectiva de los servidores públicos en la Municipalidad provincial de

Utcubamba, y la limitación que se presenta en la Ley de Servicio Civil respecto a negociar propuestas que contengan contenido económico, de modo que, se identificará el alcance que debe tener este derecho para que se pueda aplicar bajo un criterio de proporcionalidad.

Por otro lado, Fernández (2017), en su tesis para optar el grado de su segunda especialidad en Derecho de trabajo y seguridad social titulado “Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa”, tiene como propósito elaborar una propuesta para que se establezca una mayor coherencia respecto al tema de la Negociación Colectiva, es por ello, que llega a la conclusión que se deberá de estimar dos medios: el primero gira en torno a la posibilidad de saber si resulta oportuno crear una Ley que modifique la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, en concordancia a la negociación colectiva; mientras que el segundo medio, radica en instaurar una disposición que preceptúe la derogación de toda norma que entre en conflicto, incluyendo la Ley del Servicio Civil. Caso contrario, se emplearía una norma similar a la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, todo esto, con la finalidad de establecer una mejor coherencia con los alcances mencionados por el Tribunal Constitucional de acuerdo a los aumentos remunerativos para los trabajadores del sector público.

La presente tesis proporcionará la información para poder analizar qué tan necesario es que exista coherencia entre las diferentes normas que mencionan la Negociación Colectiva, así como también, hasta donde son los alcances de la negociación colectiva que se encuentra estipulado en la Constitución Política del Perú y la manera en cómo se desarrolla en la realidad, es decir, como se está desarrollando las negociaciones colectivas en la Municipalidad Provincial de Utcubamba durante los años 2016-2021, además, si se aplica y se fomenta o si se vulnera este derecho.

Seguidamente, Astochado (2019), en su tesis de pregrado titulada: “La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz”, da a conocer si el progreso de la Negociación colectiva, vinculado con el incremento de remuneraciones, llega a satisfacer laboralmente a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Santa Cruz. De modo que, la autora llega a la conclusión que el problema se centra principalmente en la ausencia de promoción del derecho de negociación colectiva, esto por parte de la institución edil, a razón de que por muchos años no se celebró convenios, debido a que no se fomentó el derecho a la negociación colectiva, a pesar de ser un instrumento de

solución de conflictos, es así, que se evidencia la falta de motivación para desarrollar el mencionado derecho.

Esta investigación será de gran utilidad para analizar si el tema de los incrementos remunerativos que se pactan en las negociaciones colectivas entre la Municipalidad Provincial de Utcubamba y los miembros del Sindicato, tiende a mejorar las condiciones de los trabajadores de forma positiva o si el hecho de negociar condiciones económicas llega a desestabilizar el normal desarrollo de las actividades Municipales, además, si estas están promoviendo de manera efectiva el derecho de negociar.

Pacori (2020). En su tesis de Maestría titulada: “Causas y Consecuencias Jurídicas de la Negociación Colectiva de las condiciones de trabajo dinerarias en las administraciones Públicas del Perú 2013-2018”, tiene como propósito determinar las causas que propician a los trabajadores del sector público negociar las condiciones de trabajo, las mismas que tienen naturaleza dineraria, y consecuentemente, los efectos que se derivan de las referidas negociaciones. Es por ello, que el autor llega a la conclusión de analizar la posibilidad de modificar la Ley del Servicio Civil por medio de un nuevo capítulo que se denominará “De la Negociación Colectiva de Compensaciones Económicas” a fin de que ayude a unificar el Derecho de la Negociación Colectiva en el Sector Público.

La tesis en mención, ayudará a identificar cuáles son los factores que llevan a los trabajadores Municipales a negociar condiciones económicas, asimismo, analizar los diferentes pedidos que se presentan en el pliego de reclamos y la respuesta emitida por la Municipalidad Provincial de Utcubamba para atender o rechazar estos pedidos por parte de los Sindicatos, esto con el fin de verificar que exista una debida fundamentación y no se vea vulnerado el derecho de Negociación Colectiva, como también, la afectación del presupuesto del sector público.

## **1.2. Bases teóricas**

### **1.2.1. Negociación Colectiva**

#### **1.2.1.1. Definición**

La negociación colectiva es un mecanismo que permite tanto al empleador como al trabajador establecer las condiciones de trabajo y empleo, así como también, regularizar los vínculos entre ellos mismos, entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, a fin de que todos puedan lograr sus objetivos. (OIT, Art. 2, 1981)

En la misma línea Astochado manifiesta que:

La negociación colectiva debe entenderse como un derecho fundamental de los servidores del sector público y del sector privado, que le otorga un haz de facultades para tutelar sus derechos e intereses que surgen de una relación laboral; asimismo, es una herramienta de solución de conflictos que aspira al bienestar laboral y a la paz social de los servidores (Astochado, 2019, p. 37).

Es decir, la negociación colectiva permite entablar el diálogo entre los sindicatos y empleadores para que estos de manera pacífica negocien las condiciones de trabajo y mejoras de salario, entre otros aspectos, pues a través de este mecanismo se refuerza la relación laboral y un óptimo desempeño.

Asimismo, se puede decir que la negociación colectiva es un suceso de relacionamiento, conversación o acercamiento entre interlocutores sociales o sujetos colectivos, siendo el fin de esta obtener el perfeccionamiento de un convenio colectivo, que viene a ser el acuerdo, pacto o compromiso por las partes negociadoras (Vilotta, 2008). En concordancia con ello, Silva (2021) manifiesta que “las negociaciones colectivas es uno de los medios por el cual los trabajadores y agremiados tienen el derecho a dialogar con su empleador, para así llegar a acuerdos remunerativos y mejorar las condiciones de trabajo” (p. 15). Esto con el propósito de fijar intereses en beneficio de ambos.

En la misma línea de lo expuesto anteriormente, Varela (2020) menciona que “la negociación colectiva es el proceso de toma de decisiones que hay entre las partes que representan intereses de los empleadores y de los trabajadores” (p. 9). Asimismo, podemos decir que la finalidad que persigue esta negociación es que se aplique de la mejor manera reglas que ayuden a optimizar las condiciones de trabajo, como también, el clima laboral entre las partes.

Por último, “la negociación colectiva, es el instrumento a través del cual, trabajadores y empleadores resuelven o intentan resolver sus conflictos laborales o temas que sean relevantes para el ejercicio adecuado de la relación laboral” (Moreno & Violeta, 2014, p. 13). De tal manera, que la negociación resulta siendo una herramienta útil de la cual se basa el trabajador y empleador para atender y resolver cualquier conflicto laboral.

#### **1.2.1.2. Principios de la Negociación Colectiva**

Los principios de la negociación colectiva son los que se mencionarán posteriormente:

### **A. Principio de libertad de asociación o libertad sindical**

En palabras de Anacleto (2015) “refiere que es un principio que alcanza tanto lo particular como lo colectivo, que se refleja en la decisión de los trabajadores de afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a un sindicato u otro” (p. 594).

Lo expresado anteriormente lo podemos entender como el derecho que tienen los trabajadores de decidir el momento en el que desean formar parte de un sindicato, asimismo, el derecho de desafiliarse, esto, a razón, de que no se le puede obligar a nadie a pertenecer a un sindicato u organización sin su consentimiento, ya que esto generaría una violación a su libertad de decidir.

Asimismo, el autor Carbonell (2016) menciona que “la libertad de asociación comporta la facultad del sujeto para ingresar a una asociación, además, supone la posibilidad del individuo de salir de ella cuando lo considera adecuado” (p. 833). Es decir, la facultad que tienen los individuos de asociarse de manera libre para realizar los objetivos o fines que crean convenientes en mejora de su calidad de vida.

### **B Principio de autonomía colectiva**

El principio de autonomía colectiva es entendido como aquella facultad que poseen aquellos laboriosos y sus respectivas entidades con el motivo de encaminar sus respectivos dictámenes, asimismo, para gestar sus reglamentos, y proclamar a sus portavoces (Astochado, 2019).

Por otro lado, la Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal N° 31188, en su artículo 3, numeral a), define al principio de autonomía colectiva como “el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante”. El mencionado principio da la libertad a que las personas que forman parte de una organización posean el derecho de realizar las negociaciones que les parece más adecuado a la situación por la que estuvieran atravesando, y que estos acuerdos tienen la obligatoriedad de ser cumplidos.

En relación a líneas anteriores, se puede decir que el principio de autonomía colectiva tiene como destino primordial que las organizaciones ejerzan su derecho de manera autónoma, conllevando a elaborar sus demandas, pactar y vigilar estas mismas para que se cumplan, en otras palabras, son los encargados de ejecutar su trámite (Panaque, 2020). Asimismo, es entendida como aquel principio que ayuda a garantizar la autonomía de los sindicatos y a que el estado actúe bajo nuestro ordenamiento (Polanco, 2021).

### **C. Principio de buena fe negocial**

El principio de buena fe negocial consiste en el adecuado comportamiento en el desarrollo de las relaciones, es decir, actuar conforme a los imperativos éticos exigibles conforme a la conciencia social imperante (Araneda, 2019). Del mismo modo, se refiere al deber que deben realizar las partes negociantes, implicando así, empeños verdaderos e incondicionales para alcanzar alianzas en los pactos realizados.

### **D. Principio de democracia sindical**

El principio de la democracia sindical establece que los sindicatos deberán ser dirigidos por los miembros que se encuentren predilecto democráticamente. No obstante, lo desfavorable de una democracia sindical estaría en la administración de sus directivos, debido a la desunión entre los mencionados, además, es posible que las deliberaciones adoptadas por los escogidos se efectúen a costa de sus miembros (Díaz, 2015).

### **E. Principio de representatividad sindical**

El autor Astochado (2019) menciona que “este principio presupone que los dirigentes o representantes sindicales representan de manera proporcional al número de sus representados que están afiliados a su organización gremial” (p. 40).

Es decir, esta representación que se realiza en los sindicatos es en base a las negociaciones colectivas y a las posibles reclamaciones que surjan producto de ellas, en otras palabras, esta representación es limitada ya que no se puede representar de manera individual a los miembros de la organización en casos de problemas jurídicos que resulten en demandas contra algún o algunos miembros del sindicato.

#### **1.2.1.3. Sujetos de la Negociación Colectiva**

Los partes negociantes forman parte esencial de una negociación colectiva, debido a que su el papel que desempeñan es fundamental para arribar a los acuerdos en beneficio de sus sindicatos.

Según la recomendación 91 de la organización internacional del trabajo (como se cita en Díaz, 2015, p. 37) “son sujetos negociales, por una parte, las organizaciones representativas de trabajadores, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, y por la otra un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores”. Esto con la finalidad de que ambas partes cuenten con un comité que los represente en futuras negociaciones o posibles reclamaciones que se pueden presentar, además, es un elemento que no se puede dejar de lado ya que supone hacer frente a un grupo de trabajadores.

Teniendo como referencia al anterior párrafo, en la negociación colectiva intervienen dos sujetos: parte sindical y parte empleadora, ambos se desarrollan de manera centralizada y descentralizada, pero la diferencia se encuentra en que en la parte sindical encontramos las confederaciones sindicales más representativas a nivel nacional (centralizada) y de cada localidad (descentralizadas). Mientras que en la parte empleadora hallamos al Poder Ejecutivo debidamente representado por la Presidencia de Consejo de ministros (centralizada) y los representantes de las entidades públicas (Ley de negociaciones colectivas del sector estatal N° 31188, Art 7, 2021).

La representación de los trabajadores del Estado, se constituirá en una comisión conformada mínimo por tres miembros y máximo doce, asimismo, el número de participantes será conformado por el ámbito de aplicación de la negociación, como también, al número de trabajadores (Chanamé, 2021).

#### **1.2.1.4. Materias Negociables**

El artículo 4° de la ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal N° 31188, nos especifica las materias comprendidas dentro de la negociación:

Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores (Ley N° 31188, Art. 4, 2021, p. 9).

Cuando se hace habla de remuneraciones se está haciendo referencia a la retribución económica que el trabajador recibe por la realización de sus servicios, asimismo, esta puede darse en dinero o en especie (Ferro, 2019). Por otro lado, las condiciones de trabajo con incidencia económica hacen alusión a la compra de uniformes, becas y capacitaciones. En lo relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores un ejemplo claro de ello es la ampliación del horario de refrigerio, en cambio, en las relaciones entre las organizaciones y las partes mencionadas anteriormente es una indicación para una ampliación de tiempo de las licencias sindicales (Pacori, 2021).

#### **1.2.1.5. Niveles de la Negociación Colectiva**

Los niveles de negociación colectiva pueden realizarse en un nivel centralizado y un nivel descentralizado. En el nivel descentralizado hace referencia al momento en que los acuerdos

tomados vienen a tener los efectos jurídicos a favor de los miembros que conforman los sindicatos en las entidades públicas. En cambio, en el nivel descentralizado, es aquel que se realiza en un sector específico, ya sean municipalidades provinciales o distritales, o en el que la o las organizaciones sindicales crean más adecuado, estos producirán sus efectos en su respectivo ámbito. Asimismo, esta negociación realizada en los gobiernos locales se ampara a la renta proveniente de cada municipalidad.

#### **1.2.1.6. Procedimiento en la Negociación Colectiva**

El procedimiento de la negociación colectiva inicia con la debida exposición del proyecto de convenio colectivo, es por ello, que el artículo 12 de la ley de negociación colectiva en el sector estatal N° 31188, especifica lo que debe contener este proyecto:

- a) Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas.
- b) Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único.
- c) La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.
- d) Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.
- e) Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora (Ley N° 31188, 2021, p. 10).

Todo lo que tiene que contener la presentación del proyecto debe ser incluido de manera obligatoria, siendo indispensable estos aspectos para poder determinar e individualizar al convenio colectivo de otros, por otro lado, a este proceso para llegar a la negociación también se le denomina pliego de reclamos.

Ahora bien, una vez realizado el proyecto de convenio colectivo se seguirán una serie de pasos, en cuanto a la negociación colectiva centralizada, el proyecto será presentado ante la Presidencia del Consejo de ministros, además, las fechas en las que se realizará inicia el 1 de noviembre y termina el 30 de enero del año próximo. Asimismo, el trato directo se iniciará dentro de los 10 días calendario de haberse presentado el referido proyecto, no obstante, puede extenderse hasta los 30 días siguientes. Por otro lado, sin un convenio en el trato directo, los sujetos negociantes pueden hacer uso de los mecanismos de ley, dentro de los cuales encontramos: conciliación, arbitraje, mediación y huelga, empero, estos tienen que durar 30 días desde la terminación del trato directo. Seguidamente, se realiza la suscripción de los

acuerdos mediante convenio colectivo y la presidencia del Consejo de ministros deriva a través de los canales correspondientes los acuerdos con incidencia económica dentro de los 5 días de su suscripción para que estos sean incluidos en la ley de presupuesto público (Ley de negociaciones colectivas del sector estatal N° 31188, artículo 13, 2021).

Conforme se consagra en líneas superiores sobre la negociación colectiva centralizada, se puede determinar una diferencia con la negociación colectiva descentralizada, debido a que el proyecto de convenio se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del próximo año, podemos notar que las fechas en ambas negociaciones es la misma, lo mismo pasa con el trato directo, es decir, se inicia dentro de los días de haberse presentado el proyecto de convenio colectivo y se podrá extender hasta los 30 días posteriores de iniciado el trato directo. Asimismo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación que serán presentados ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, no obstante, si no se llegara a un acuerdo en la conciliación, se iniciará un proceso arbitral potestativo que culminará el 30 de junio, esto si los trabajadores municipales no deciden optar por ir a huelga (Ley de negociaciones colectivas del sector estatal N° 31188, artículo 13, 2021).

#### **1.2.1.7. Limitaciones**

Pacori (2020) “El ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites” (p.65). Estos límites se encuentran en relación a los presupuestos públicos asignados anualmente, dado que la Ley de negociación colectiva se encuentra vinculado intrínsecamente con la ley de Presupuesto público, generando restricciones.

En referencia a las normas relativas al presupuesto público, la Constitución Política del Perú en su artículo 77 y 78, hace mención que se el presupuesto público designa de manera imparcial los bienes estatales, además, la intención es que debe estar efectivamente equilibrado, de manera que deben ser cumplidas en todo el territorio peruano.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional menciona que “pueden imponerse restricciones de orden presupuestal a la negociación colectiva con los trabajadores del sector público y que el establecimiento de estos límites al poder de negociación colectiva puede encontrarse justificado y ser razonable” (Pleno Jurisdiccional N° 32-2020-PI/TC, Fundamento Jurídico 47). No obstante, estas razones por las que pueden encontrarse justificado las limitaciones son porque se pueden presentar deficiencias monetarias en las que el Estado no

puede llegar a cubrir los gastos destinados para cada disposición, sin embargo, de darse estas restricciones deben estar en relación a los criterios de temporalidad.

## **1.2.2. La Negociación Colectiva en el sector privado y público**

### **1.2.2.1. Diferencias**

El autor Varela (2020) nos dice “en la negociación colectiva del sector privado se realiza en el tenor de la utilidad generada por la empresa privada, la misma que puede ser variable y que legalmente se permite su distribución” (p.28). Es por ello, que una diferencia que encontramos entre la negociación colectiva del sector privado y la negociación colectiva del sector público, es respecto al presupuesto, debido que la negociación privada se gesta en procedencia a la ganancia que pueda generar una empresa, en cambio, la negociación colectiva en el ámbito público se rige en base a la Ley de presupuesto público anual.

Otra de las diferencias que podemos rescatar es en cuanto al marco normativo, siendo que; la negociación colectiva del sector privado es la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, mientras que; en el sector público está determinada por la Ley de negociación colectiva en el sector estatal.

### **1.2.2.2. Semejanzas**

La semejanza que se presenta en la negociación colectiva dentro del sector público y en el sector privado, es respecto a la protección de los derechos laborales, así como, el adecuado uso facultativo del empleador para mejorar la productividad y funcionalidad de las labores que desempeña el trabajador, dada la naturaleza que en ambos sectores se busca alcanzar objetivos en razón de las necesidades de la comunidad. Asimismo, estas buscan mejorar situaciones laborales, encontrando dentro de ellas a las remuneraciones y condiciones de trabajo.

## **1.2.3. Municipalidades**

### **1.2.3.1. Definición**

“Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno promotores del desarrollo local, con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines” (Ley N° 27972 - Ley Orgánica de Municipalidades, Art. 1, p. 7).

En la misma línea de lo mencionado anteriormente, las autoras Toscano y Salazar (2020) menciona que “es la institución del estado, con personería jurídica, facultada para ejercer el gobierno de un distrito o provincia, promoviendo la satisfacción de las necesidades de la población y el desarrollo de su ámbito” (p.24). Esta institución es la que promoverá

acciones en beneficio de los miembros de su comunidad, es aquella que hará que se escuche la voz y las necesidades de su pueblo, para que, de esta manera, se pueda mejorar las condiciones en las que se vive.

### **1.2.3.2. Obligación de brindar información a las organizaciones sindicales**

Antes de especificar el tipo de información que una organización sindical puede solicitar a una entidad pública, es necesario precisar que entendemos por información pública a aquella que fue establecida o conseguida por una entidad de la administración pública, asimismo, esta se localice dentro del dominio de su territorio, es así, que cualquier ciudadano puede acercarse a dicha institución y solicitarla.

De modo, que “el acceso a la información al cual tenían derecho todos los ciudadanos sin distinción alguna podía considerarse más transparente en la medida en que sean entregadas con prontitud” (Yanayaco & Gutarra, 2020, p. 38), de esta manera, ayudará a que los trámites que se desean realizar con esta información se logren de manera oportuna, además, se evita prorrogar los plazos establecidos.

Respecto al derecho de información que se necesita para el proceso de negociación colectiva, la parte empleadora tiene la obligación de proporcionar a las organizaciones sindicales la información requerida, asimismo, dicha información será entregada dentro de los veinte días de solicitada, bajo responsabilidad. En ese sentido, el artículo 14 de la ley de negociaciones colectivas del sector estatal, establece que información se debe suministrar:

- a) Estructura salarial por grupo ocupacional.
- b) Presupuesto analítico de personal.
- c) Planilla de remuneraciones de los trabajadores.
- d) Modalidades de contratación y planes de incorporación de nuevo personal.
- e) Cuadro para asignación de personal (CAP) y/o cuadro de puestos de la entidad (CPE).
- f) Manuales de organización y funciones (MOF).
- g) Reglamentos de organización y funciones (ROF).
- h) Balance de ejecución presupuestal.
- i) La situación económica de los organismos y unidades ejecutoras y la situación social de los funcionarios.
- j) Los planes de formación y capacitación para los trabajadores.

- k) Planes de modificación de las condiciones de trabajo, seguridad y salud en el trabajo.
- l) Plan Anual de Contrataciones.
- m) Los planes de futuras reestructuraciones internas.
- n) Todas las que resulten pertinentes (Ley N° 31188, artículo 14, 2021, p. 11).

La información mencionada anteriormente es de cuantiosa ayuda a las organizaciones sindicales, debido a que al contar con dicha indagación ayudará a evitar que se realicen posibles negociaciones que posteriormente no tengan cabida, por lo que al conocer bien la información que maneja la municipalidad con la que se establecerá un convenio colectivo auxiliará a conocer la situación actual en la que se encuentra, y así, llegar a pactar cuestiones que se encuentran dentro de las posibilidades de cada entidad, es por ello, que es la información requerida por los sindicatos como la estructura salarial, presupuesto, el cuadro para asignación de personal, entre otra información, es fundamental para realizar una negociación de buena fe.

### **1.2.3.3. Parte representativa en la Negociación Colectiva**

“La Comisión de relaciones de trabajo en la Administración pública es la encargada de definir los grupos de funcionarios que constituyen la unidad de negociación” (Rial, 2013, p. 41).

Es decir, mediante Resolución municipal, la entidad gubernamental se encargará de formar una comisión que se hará cargo de la negociación colectiva, de manera, que estos son los responsables de analizar los planteamientos o posibles reclamos que realicen los representantes del sindicato respecto a la vulneración de algún derecho laboral, asimismo, esta comisión que representará a la Municipalidad, puede estar conformada por los gerentes o jefes de cada área, dicho de otro modo, Gerente municipal, Jefe de presupuesto, Asesor legal, entre otros.

## **II. MATERIALES Y MÉTODOS**

La presente investigación es cualitativa, de tipo documental, puesto que se ha realizado uso de bibliografía (revistas, artículos, libros, tesis, etc.), la misma que nos ha llevado a obtener un análisis de los datos e información sobre el problema de estudio. Sin embargo, por tratarse de una investigación documental no aplica diseño. Asimismo, se ha hecho uso de un análisis analítico, en la que se ha realizado sucesivas actividades que van desde la elección del tema, descripción de la realidad problemática, planteamiento del problema, objetivos, hipótesis,

aporte, hasta la redacción final, teniendo como base la selección de documentos oportunos para este estudio. Por último, se ha utilizado la técnica del fichaje, la cual constó de fichas textuales y bibliográficas que han coadyuvado a sintetizar la información necesaria y más significativa de las fuentes recopiladas para arribar a las conclusiones.

### **III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

#### **3.1. La Negociación colectiva**

##### **3.1.1. La negociación colectiva y su ámbito de protección**

En primer lugar, dentro del derecho colectivo encontramos a dos sujetos intervinientes dentro de la negociación colectiva: por un lado, un determinado grupo de trabajadores de una institución pública, los mismos que cuentan con legitimidad para que sus derechos sean reconocidos y respetados; y, por otro lado, está el empleador, es decir, la entidad contratadora encargada de fomentar el respectivo convenio colectivo. Habiendo dicho esto, conviene mencionar a Toyama & Torres (2017), quienes señalan que el “Derecho Colectivo de Trabajo tiene una vital importancia en la formación de un Estado Democrático, en la medida que otorga legitimidad a los trabajadores organizados” (p. 285), pues sin esta legitimidad no será factible dicha negociación.

Al mismo tiempo, es conveniente precisar, que el volumen concerniente del sector público al resto de la economía es fundamental para el soporte de la negociación colectiva, esto debido a que diversos gobiernos han aplicado condicionamientos a la negociación en el sector público (Cox, 2017, p. 13). No obstante, estas restricciones no deben opacar el derecho que tiene cada trabajador de negociar libremente con los empleadores, puesto que, es un elemento esencial de la libertad sindical.

Por otro lado, Pacori (2020) menciona que “para una adecuada interpretación del derecho a la negociación colectiva debe tenerse en cuenta el Convenio 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y procedimientos de condiciones del empleo” (p.51). El convenio mencionado anteriormente, especifica que se puede llegar a acoplar disposiciones con el fin de promover e inducir el progreso de la negociación colectiva entre el sindicato de trabajadores públicos y las autoridades aptas en la negociación como representantes de la entidad pública, de esta manera, se puede llevar a cabo la protección y el fomento de su derecho, o si fuera el caso la adecuación de estos.

De manera que, no porque la ley disponga restricciones o limitaciones a las negociaciones a raíz de la ley de presupuesto público quiere decir que se estará vulnerando este derecho, si bien es cierto, toda negociación colectiva que tenga dentro de sus petitorios incidencias económicas, éstas deberán ser programadas y debidamente autorizadas en el presupuesto de cada entidad edil, ya que se debe tomar una decisión que satisfaga razonablemente ambos contenidos constitucionalmente protegidos, o sea, tanto el principio de legalidad presupuestaria como el derecho de la negociación colectiva, mejor dicho, cualquier incremento y/o beneficio dentro de una negociación colectiva, será protegido con los recursos provenientes de la propia entidad.

### **3.1.2. Objetivo de la Negociación colectiva**

El termino negociación colectiva, hace referencia a la alianza de los trabajadores y empleadores, este pacto se lleva a cabo con unos determinados objetivos, los cuales serán en beneficio y mejora de las condiciones laborales de estos, empero, se llegará a realizarse en la medida que no afecte el presupuesto de la entidad involucrada.

De modo que, dentro de los objetivos de la negociación tenemos los siguientes:

“comenzar una contratación colectiva, revisar un convenio vigente, modificar un convenio, fijar las condiciones de trabajo y empleo, exigir ciertas prestaciones económicas, suspender o modificar contratos, mejorar el dialogo social a nivel de empresa, mejorar la productividad de la empresa, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, regular las relaciones entre empleadores o su organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores o lograr todo este fin a la vez” (Martínez, 2019, p. 14).

Aunando al párrafo anterior es menester precisar que estos objetivos lo que se quiere conseguir es determinar horarios de trabajo y empleo, asimismo, vacaciones, permisos y sanciones por retrasos.

Resaltando lo dicho anteriormente, lo que se quiere es crear una buena comunicación entre trabajadores y empleadores, de esta manera, se llegue a gestionar formas de participación y resolución de conflictos, además, establecer condiciones salariales y bonos. Asimismo, llegar a pactas acuerdos que resulten de provecho para ambas partes.

Por otro lado, la negociación que se realiza entre las partes del convenio debe influir en el rendimiento laboral, puesto que contribuye en el aumento de la productividad, pues el dialogo que aflora en los acuerdos realizados ayuda en la motivación de los empleados.

La Organización Internacional del Trabajo (s/f) da a conocer que “La negociación de buena fe tiene por objeto llegar a acuerdos colectivos mutuamente aceptables. En caso de no llegarse a acuerdo, puede recurrirse a los procedimientos de solución” (s/n). Como bien se señala en párrafos anteriores, los acuerdos mutuos aceptables es uno de los objetivos de esta negociación, no obstante, de no resultar como se esperaba se procederá a recurrir a los medios de solución de conflictos, es decir, la conciliación, el arbitraje, la mediación y transacción.

### **3.1.3. Diferencias de la negociación colectiva en el sector Público y Privado**

La negociación colectiva que se realiza en el sector público y en el sector privado no tiene la misma naturaleza, es decir, en el sector estatal tiene una naturaleza especial, debido a que para realizar todo el procedimiento para arribar a una negociación se tiene que tener en cuenta las normas imperativas de carácter laboral, además, el orden público y las buenas costumbres, asimismo, contar con las normas presupuestales, es más, la información que se debe tener para iniciar un acuerdo entre las partes es el estado situacional de la administración financiera del sector público, con ello el Ministerio de economía y finanzas hace referencia a los siguientes puntos:

- a) El estudio del entorno macroeconómico nacional e internacional y la perspectiva de las primordiales variables por una extensión de 3 años.
- b) La situación fiscal del sector público
- c) La situación financiera del sector público.
- d) El valor de las circunstancias de trabajo o empleo con incidencia económica.
- e) Los medios que pueden ser asignados
- f) El análisis de la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad pública (Ministerio de Economía y Finanzas, 2022, p.9).

Si bien es cierto, en las etapas de negociación tanto en el sector público como en el privado se realiza el mismo procedimiento, “la gran diferencia con la negociación colectiva del sector privado se genera en base a la utilidad que ha generado la empresa” (Varela, 2020, p.28), es decir, la ganancia de una empresa una vez descontado los gastos de planificación, en cambio,

en el sector público la utilidad que se llega a utilizar en el trato directo es la que emana la entidad al tesoro público, y seguidamente es distribuida por el Estado.

### **3.2. Los procesos de Negociaciones Colectivas celebradas en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, durante los años 2016-2021**

#### **3.2.1. ¿La Municipalidad Provincial de Utcubamba, como órgano de gobierno local y parte del estado, fomenta la negociación colectiva?**

Si bien el Estado tiene el deber de fomentar e incentivar la negociación colectiva, esto no implica la invalidación del rol del Estado de avalar los derechos fundamentales y principios constitucionales que deben ser respetados. De manera, que coexisten principios, así como también bienes jurídicos preeminentes que pueden llegar a relegar o mitigar el alcance que tiene la negociación colectiva (Martínez, 20202, p.107).

Se han presentado situaciones donde muchas veces las entidades públicas se han visto en la necesidad de limitar y/o restringir pliegos de reclamos que incluía temas relacionados a condiciones económicas, a todo ello, debemos tener en cuenta que el TC mencionó que puede existir prohibiciones absolutas pero temporales, y esto, pueda darse por una causa de gran envergadura y de relevancia, como es el caso de crisis económica, no obstante, estas situaciones deben encontrarse debidamente justificadas y no sobrepasar un tiempo razonable.

La Municipalidad Provincial de Utcubamba se encuentra ubicada en la ciudad de Bagua Grande de la provincia de Utcubamba, departamento de Amazonas, ha venido realizando durante los últimos años negociaciones colectivas con el Sindicato de trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, en adelante SITRAMUN.

Tomando como base la última negociación colectiva celebrada el 11 de julio del año 2017 entre la Municipalidad Provincial de Utcubamba y el Sindicato de Trabajadores de dicha Entidad, se percata que la Municipalidad Provincial de Utcubamba, está cumpliendo en cierta medida con fomentar el derecho de negociación colectiva, de manera, que se está dando las facilidades de obtención de la información necesaria para las respectivas negociaciones, además, la atención por parte de la entidad edil.

Asimismo, como bien se sabe el objetivo real de una negociación colectiva es que mediante las actas de comisión negociadora lleguen a acuerdos que beneficie a los trabajadores

Sindicalizados, ya que, a través de ello, se permite negociar condiciones de trabajo, dentro de ello, el incremento de remuneraciones y los respectivos mecanismos de solución de conflictos.

Seguidamente es necesario plasmar los documentos que dieron por validado las negociaciones colectivas. La primera de ellas es el acta de comisión negociadora para el año fiscal 2016, suscrita entre la Municipalidad Provincial de Utcubamba y los representantes del Sindicato de servidores Municipales de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, de fecha 27 de febrero del 2015, aprobada mediante Resolución de Alcaldía N°568-2015-MPU/A. Seguidamente tenemos la aprobación del acta de negociación colectiva para el periodo 2016-2017 por medio de la Resolución de Alcaldía N°053-2017-MPU/A; y, finalmente la Resolución de Alcaldía N°020-2018-MPU/A que aprueba el acta final de la comisión negociadora de fecha 11 de julio del 2017.

### **3.2.2. Temas negociados en la Municipalidad Provincial de Utcubamba**

La negociación colectiva, dentro de ello el trato directo y la conclusión de los acuerdos tomados por la comisión negociadora que posteriormente se hacen efectivos por medio de los convenios colectivos, viene siendo el principal instrumento del que disponen los empleadores y trabajadores de la Municipalidad Provincial de Utcubamba, para que sus organizaciones puedan llegar a concertar términos y condiciones de empleo. Durante los últimos años se ha confirmado su valor democrático y la influencia que tiene esta en la economía social de mercado.

Es por ello, que vemos conveniente precisar y detallar las negociaciones colectivas que han venido realizando durante los últimos 5 años, siendo estas las siguientes:

En la Ciudad de Bagua Grande, siendo las 4:00pm del día viernes 27 de febrero del 2015, se reunieron en el Despacho de la Gerencia Municipal las partes de la Comisión Negociadora, en dicha sesión se encontraban como representantes de la comisión negociadora de la Municipalidad Provincial de Utcubamba al C.P.C. Miguel Angel Vega Bustamante, Gerente de Administración y Finanzas y el Dr. Rufino Alejandro Navarro Morales, Gerente de Asesoría Jurídica, por el otro lado, es decir, los representantes del Sindicato de Trabajadores de la MPU, están: la Sra. Noemí Alvarado Jiménez, sr. Manuel Tomas Reid Jibaja y el sr. Julio Cesar Vásquez Colmenares. Una vez constatado el quórum reglamentario se pasó a dar inicio a la reunión con miras a una buena coordinación y dialogo abierto con los trabajadores municipales y con la finalidad de negociar el contenido del pliego del sindicato de trabajadores de la mencionada institución.

Respecto al ámbito de aplicación los acuerdos que se adoptarán resultarán aplicables a todos los trabajadores Obreros y Empleados nombrados y contratados afiliados al SITRAMUN-UTCUBAMBA, asimismo, la demanda no contemplada en el pliego de reclamos, puede ser presentada en el transcurso de la negociación, además, la Municipalidad Provincial de Utcubamba, conviene respetar y dar cumplimiento irrestricto a la estabilidad de los servidores Sindicalizados, así como los derechos económicos, sociales y culturales reconocidos y adquiridos por acto administrativo, costumbre, normas de la Republica y convenios celebrados anteriormente, por encontrarse amparados en la Constitución Política y Declaración Universal de los derechos humanos.

Habiendo reconocido los términos, se pasa a detallar los siguientes temas: a) incrementar una bonificación de S/.300.00 nuevos soles mensuales por concepto de costo de vida (canasta familiar), a los servidores obreros y empleados nombrados y contratados sindicalizados en forma mensual y en forma permanente hasta que termine su vínculo laboral del Servidor Municipal; b) se solicitó dentro del pliego de reclamos el otorgar por cada año siguiente un bono por concepto de escolaridad equivalente a un sueldo percibido por los servidores municipales, así como también, otorgar al Sitramun Utcubamba una bonificación económica por cada año subsiguiente la cantidad de S/.300.00 nuevos soles para la celebración del día del trabajador Municipal; c) seguidamente, se solicitó por concepto de refrigerio y movilidad la cantidad de S/. 30.00 nuevos soles en forma mensual y permanente, hasta culminar el vínculo laboral; d) otorgar a los Servidores Municipales Obreros y empleados nombrados y contratados sindicalizados, 2 juegos de Uniformes al año, dos para faena y un juego para la presentación de desfiles u otras ceremonias especiales; e) incrementar al bono por concepto de vacaciones equivalentes a un sueldo que percibían los servidores municipales hasta el año 2015; f) Por último, dentro de los temas del pliego de reclamos se solicitó licencia sindical a tiempo completo con goce de remuneraciones; y apoyo y otorgamiento de facilidades a los dirigentes sindicales, de esta manera, se concluyó el trato directo del pliego de reclamos correspondiente al año 2015, no sin más, mencionar que durante la presente negociación, el acuerdo más relevante fue el incremento al bono vacacional.

La siguiente negociación llevada a trato directo fue la realizada el 27 de febrero del año 2016, mediante acta de apertura de la comisión negociadora año 2016-2017, a diferencia de los representantes de la negociación realizada anteriormente, en este año los representantes de la Municipalidad fueron: el señor Johan Burgos Bardales, Gerente de Administración y Finanzas; el señor Wilson Villegas Viena, Gerente de Planeamiento y Presupuesto y la señorita

Florita de Jesús Piña Izquierdo, Sub Gerente de Recursos Humanos, por la otra parte, encontramos a los siguientes: Noemi Alvarado Jiménez, Secretaria General del Sindicato, el señor Ranulfo Cervera Mego y el señor Leonardo Favio Rojas Pedraza.

En la presente negociación los temas presentados en el pliego de reclamos fueron: a) el incremento de remuneración mensual de S/. 500.00 soles para todos los servidores empleados nombrados y contratados en planilla de permanentes, así como también, a los obreros nombrados y contratados; b) el 100% de la remuneración total percibida al mes de enero del 2017 que gana cada servidor Municipal, por derecho de goce de vacaciones que es una vez al año; c) modificar el básico a S/ 750.00 nuevos soles; c otorgar a las servidoras empleadas y trabajadoras obreras una bonificación de S/100.00 nuevos soles por el día de la Mujer celebrado el 08 de marzo; d) se solicitó una bonificación por escolaridad de 100% de la remuneración percibida al año correspondiente; e) Homologación de sueldos por grupos ocupacionales a los servidores Empleados nombrados y contratados en planillas de permanentes, es decir, profesionales S/ 3,200.00 nuevos soles, Técnicos S/ 2,700.00 nuevos soles y auxiliares S/ 1,980.00 nuevos soles; f) bonificación de subsidio por fallecimiento del servidor obrero Municipal, así como a los deudos del mismo un monto de dos remuneraciones totales al que venía percibiendo el servidor antes de su deceso; g) incluir en la planilla de permanentes a los servidores obreros que cuenten con cinco años de servicio ininterrumpidos, h) asignación de S/ 15.00 soles diario por concepto de alimentación. El tema más resaltante en este acuerdo fue la homologación de sueldos.

Por último, la comisión negociadora para el año 2017-2018, del día 11 de julio del año 2017, tomaron como contenido del pliego de reclamos los siguientes temas: a) incremento de remuneración mensual y permanente de S/ 500.00 nuevos soles a partir del año 2018 a todos los servidores empleados y obreros sindicalizados al SITRAMUN-UTCUBAMBA; b) otorgar 100% de la remuneración total percibida por derecho de goce de vacaciones; c) modificar el básico de S/ 50.00 nuevos soles a S/ 250.00 nuevos soles; d) bonificación de S/ 100.00 nuevos soles a las trabajadoras por el día de la mujer; e) bonificación por escolaridad de 100% de la remuneración percibida al mes de enero del 2017; f) modificar el horario de trabajo del personal administrativo, debiendo ser desde las 7:00 am hasta las 14:00 horas, considerando 45 minutos de refrigerio; g) homologación de sueldos; h) comedor y alimentación por un concepto de S/ 15.00 soles diarios; i) cumplimiento a las provisiones de ropa y equipo de trabajo para los servidores obreros; j) licencia sindical con goce de remuneraciones a la secretaria General del

SITRAMUN; y, k) apoyo y otorgamiento de facilidades a los dirigentes sindicales, resultando como tema destacado el incremento de remuneración mensual y permanente.

### 3.2.3. Derechos laborales que se permitieron negociar

Los derechos laborales que se permitieron negociar en las respectivas actas finales de las comisiones negociadoras serán especificados en la siguiente tabla:

**TABLA 1**

<b>DERECHOS LABORALES ACEPTADOS EN EL ACTA DE COMISIÓN NEGOCIADORA</b>		
<b>AÑO</b>		
<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aplicación del convenio a los trabajadores nombrados y contratados en planilla de permanentes Obreros y Empleados Sindicalizados al SITRAMUN-UTCUBAMBA.</li> <li>• Bonificación económica de S/ 3,00.00 nuevos soles para cada año subsiguiente para la celebración del día del trabajador.</li> <li>• Otorgar al servidor Municipal obrero y empleado que se encuentren en planilla de permanentes, 2 juegos de uniforme al año, 2 para</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficiarios del convenio los servidores sindicalizados, nombrados o contratados y de manera permanente al SITRAMUN-UTCUBAMBA.</li> <li>• Otorgar un bono del 100% de la remuneración total como aguinaldo de fiestas patrias y navidad.</li> <li>• Bonificación a la remuneración mensual de S/ 100.00 nuevos soles a los servidores obreros afiliados al SITRAMUN.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beneficiarios del convenio los servidores sindicalizados, nombrados o contratados y de manera permanente al SITRAMUN-UTCUBAMBA.</li> <li>• Incremento de S/ 200.00 nuevos soles a la remuneración mensual de forma permanente a los servidores sindicalizados al SITRAMUN.</li> <li>• Cumplimiento de las provisiones de ropa y equipo de trabajo.</li> <li>• Licencia permanente a la secretaria general del SITRAMUN.</li> </ul>

<p>empleados y 03 para personal obrero.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de S/ 100.00 nuevos soles por el concepto de bono vacacional.</li> <li>• Contar con los servicios de una asistente social para el servicio de bienestar social de los trabajadores Municipales.</li> <li>• Otorgar facilidades a los dirigentes sindicales para participación en eventos sindicales.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Otorgar facilidades a los dirigentes sindicales para participación en eventos sindicales.</li> </ul>
---	--	---

*Nota: Elaboración Propia*

En concreto, la tabla elaborada anteriormente nos da a conocer los temas que se presentaron en el pliego de reclamos y que posteriormente, fueron aprobados mediante acta final de la comisión negociadora cada una de ellas, en su año respectivo.

### 3.2.4. Temas no aceptados en los pliegos de reclamos

**TABLA 2**

<b>DERECHOS LABORALES NO ACEPTADOS EN EL ACTA DE COMISIÓN NEGOCIADORA</b>		
<b>AÑO</b>		
<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bono por escolaridad equivalente a un sueldo que viene percibiendo los servidores municipales obreros</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de remuneración de S/500.00 nuevos soles.</li> <li>• El 100% de la remuneración total</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de remuneración de S/500.00 nuevos soles.</li> <li>• El 100% de la remuneración total</li> </ul>

<p>empleados nombrados y contratados.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Otorgar por concepto de refrigerio y movilidad la cantidad de S/ 30.00 nuevos soles.</li> </ul>	<p>percibida por derecho de goce de vacaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificar el básico de S/50.00 nuevos soles a S/.750.00 nuevos soles.</li> <li>• Bonificación de S/.100.00 nuevos soles por el día de la Mujer.</li> <li>• Bonificación por escolaridad de 100% de la remuneración total percibida.</li> <li>• Homologación de sueldos por grupos ocupacionales a los servidores empleados y contratados en planilla de permanentes.</li> <li>• Bonificación de subsidio por fallecimiento.</li> <li>• Incluir en la planilla de permanentes a los servidores obreros, con cinco años de servicio ininterrumpidos de trabajo.</li> <li>• Asignación diaria de S/.15.00 nuevos soles por comedor y alimentación.</li> </ul>	<p>percibida por derecho de goce de vacaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Modificar el básico de S/50.00 nuevos soles a S/.250.00 nuevos soles.</li> <li>• Bonificación de S/.100.00 nuevos soles por el día de la Mujer.</li> <li>• Bonificación por escolaridad de 100% de la remuneración total percibida.</li> <li>• Modificar el horario de trabajo del personal administrativo, debiendo ser de 7:00 am, hasta las 14:00 horas, considerando 45 minutos de refrigerio.</li> <li>• Homologación de sueldos por grupos ocupacionales a los servidores empleados y contratados en planilla de permanentes.</li> <li>• Bonificación de subsidio por fallecimiento.</li> <li>• Asignación diaria de S/.15.00 nuevos soles por comedor y alimentación.</li> </ul>
--	---	--

*Nota: Elaboración Propia*

En síntesis, la tabla número dos elaborada anteriormente nos muestra información de los temas que no fueron aceptados en la comisión negociadora, contenido que fue planteado por los trabajadores del SITRAMUN-UTCUBAMBA cada una de ellas en su respectivo año.

### **3.2.5. Fuente de Financiamiento**

Para comenzar a hablar de la fuente de financiamiento utilizada para las negociaciones colectivas, es necesario empezar explicando el tema respecto al presupuesto público. En el sector público las restricciones presupuestales se encuentran debidamente legitimadas, esto, a raíz de que existen una variedad de regímenes laborales como también diversos sectores e instituciones a cargo del estado que se encuentran esperando una atención igualitaria.

Sin embargo, las limitaciones presupuestales que llegan a impedir las negociaciones respecto a incrementos con incidencias económicas en beneficio de las organizaciones sindicales, como también, el de acrecentar la mejora de trabajo en el régimen laboral del sector público se ha venido limitando, estos derechos fundamentales colectivos con los que cuentan todos los trabajadores afiliados a una organización, todo ello, excusándose al Presupuesto Público, si bien tiene que respetarse no significa que deba perjudicar el acceso a la negociación colectiva.

Es por ello, que el Tribunal Constitucional menciona que ante cualquier incremento y/o beneficio económico resultante de una negociación colectiva llevada a cabo por los trabajadores con sus respectivas entidades, debe ser protegido con los recursos originados de ingresos propios, de manera, que estos deben ser anticipadamente incluidos en el presupuesto, empero, no hay forma que estas condiciones económicas sean financiadas por ingresos de otras fuentes, en definitiva, se puede decir, que todo incremento o modificación de condiciones económicas deberán estar consignados en el presupuesto de la entidad para el año que se pretende negociar (Martínez, 2020, p.106).

Dentro de la investigación realizada en de la Municipalidad Provincial de Utcubamba en referencia a las negociaciones colectivas, hemos podido observar que la fuente de financiamiento y tipo de recurso que se utilizó para los pactos colectivos fue el RUBRO 07: fondo de compensación Municipal, tipo de recurso A: Sub cuenta FONCOMUN, es decir, que el cumplimiento de los acuerdos del pacto colectivo ganados serán cancelado con los ingresos corrientes de la Municipalidad que son obtenidos a raíz de las contribuciones municipales.

### **3.3. Implementar parámetros para mejorar la negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba**

Si bien se reconoce la negociación colectiva como derecho constitucional, es necesario que su configuración, su ámbito, delimitación, las condiciones de su ejercicio, así como sus limitaciones y restricciones se precisen o establezcan en alguna ley o documento, Es decir, se requiere parámetros que precisen sus alcances, formas y mecanismos.

En esa línea se ha señalado que la Constitución ha dejado al legislador un margen de discrecionalidad para delimitar o configurar su contenido, al mismo tiempo que establecer las condiciones de su ejercicio y las restricciones o limitaciones a las que este puede encontrarse sometido, las que en todos los casos han de ser idóneos, necesarios y proporcionales.

Ante ello, hemos creído conveniente realizar parámetros en la Municipalidad Provincial de Utcubamba referente a las negociaciones colectivas que se ejecutarán posteriormente, debido a la realización de un análisis que se efectuó a las negociaciones colectivas durante los últimos 5 años, es decir, 2015-2021.

Es por ello, tomando en cuenta los temas que fueron plasmados en el pliego de reclamos y observando que en el acta final de comisión negociadora se aceptaron solamente algunos de ellos como ya se desarrolló en cuadros anteriores, los parámetros serían los siguientes:

- a) Legalidad del acta de instalación: esto nos permite poder fijar los puntos de controversia a negociar teniendo como base el marco normativo de la negociación colectiva y las normas conexas.
- b) Protocolo de atención a necesidades: esto se efectúa a que dentro de la Entidad Pública existen diferentes unidades orgánicas, donde son integradas por diferentes tipos de profesionales y técnicos, cada uno con necesidades diferentes por atender de acorde a las labores que desempeñan. Estas necesidades deben ser evaluadas según su naturaleza, entendidas como primarias y secundarias, conforme a criterios de evaluación según su la importancia.

GRÁFICO 1



*Nota: Elaboración Propia*

- c) Capacidad de cumplimiento: se consagra a través del acto de fiscalización inopinada, estas fiscalizaciones serán realizadas por un representante de la entidad y un representante de los agremiados, además, por un representante de la Zona de Trabajo debidamente acreditado, con el objeto de corroborar el cumplimiento de las negociaciones colectivas surgidas entre la Entidad y el sindicato, coadyuvando a la integridad de la protección de los derechos de los agremiados. Este parámetro surge a raíz del año 2018, donde se pactó entregar a los sindicalizados dos (02) juegos de uniforme al año, sin embargo, esto no se desarrolló conforme a lo pactado, por lo que estamos ante una afectación e incumplimiento de los pactos colectivos.
- d) Reconocimiento de consagración de derechos: Esto permite reconocer y proteger derechos a la culminación de tu actividad laboral te corresponde por Ley y que dentro de la misma no fue percibida por cuestiones burocráticas o de gestión pública con el fin de evitar un proceso administrativo o judicial afectando el principio de celeridad.

- e) Integridad de los pactos colectivos: realizar actividades complementarias a efectos de que el pacto colectivo trazado a través de la negociación no genere afectación para la Entidad como para el administrado.
- f) Acuerdos sustanciales: se desarrolla previo informe legal a efectos de negociar acuerdos según el estadio económico de la Entidad Pública, permitiendo así, la afectación presupuestal para el otorgamiento de beneficios económicos a favor de los agremiados.

## CONCLUSIONES

La negociación colectiva permite entablar el diálogo entre los sindicatos y empleadores para que estos de manera pacífica negocien las condiciones de trabajo y mejoras de salario, entre otros aspectos. El ambiente de protección que tiene esta negociación lo encontramos en el texto Constitucional, debido a la relevancia que tiene dentro de la legitimidad de los derechos, de manera que, ayuda en la formación de un estado democrático, asimismo, se llega a acoplar disposiciones con el fin de promover e inducir el progreso de la negociación colectiva entre el sindicato de trabajadores públicos y las autoridades aptas en la negociación como representantes de la entidad pública, de esta manera, llevar a cabo la protección y el fomento de su derecho, o si fuera el caso la adecuación de estos con la finalidad de cumplir el objetivo de una buena comunicación en provecho de ambas partes.

Los procesos de negociación colectiva celebradas durante los últimos cinco años en la Municipalidad Provincial de Utcubamba fueron tres: la negociación colectiva celebrada el 27 de febrero del 2015, aprobada mediante Resolución de Alcaldía N°568-2015-MPU/A, seguidamente el 27 de febrero del año 2016 debidamente aprobada mediante Resolución de alcaldía N°053-2017-MPU/A, por último, la negociación colectiva celebrada el día 11 de julio del año 2017 por medio de la Resolución de Alcaldía N°020-2018-MPU/A.

La negociación colectiva es un derecho Constitucional que tiene todo trabajador, de manera, que es necesario que su configuración, ámbito, delimitación y las condiciones de su ejercicio se precisen o establezcan mediante documento, para que se lleguen a fijar los temas que no pueden faltar en una negociación colectiva, así como establecer los parámetros que precisen sus alcances, formas y mecanismos.

## **RECOMENDACIONES**

Es necesario e importante que se llegara a realizar los Parámetros propuestos en la presente investigación, debido a que brinda una respuesta a las negociaciones colectivas que carecen de una efectiva motivación y contenido al momento de realizar y presentar los pliegos de reclamos que posteriormente serán discutidas en las sesiones negociadoras, esto con la finalidad de proteger y reconocer los derechos de los trabajadores Municipales.

## REFERENCIAS

Astochado, W. (2019). *La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz*. [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5500/BC-4094%20ASTOCHADO%20SANCHEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo: derecho individual, derecho colectivo y derecho procesal del trabajo con aplicación de la ley procesal N° 29497*. Editorial Lex y Iuris.

Araneda, C. (2019). Cláusula de Integración y el principio de buena fe. <file:///C:/Users/PC/Downloads/279-Texto%20del%20art%C3%ADculo-281-1-10-20200527.pdf>

Carbonell, M. (2006). La libertad de asociación y de reunión en México. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/R08047-8.pdf>

Chanamé, J. (2021). ¿Quiénes intervienen en una negociación colectiva?. *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/sujetos-negociacion-colectiva/>

Cox, A. (2017). Negociación Colectiva y sus reglas: evidencia internacional. *Serie Informe Económico*, (268), 1-31. <https://lyd.org/wp-content/uploads/2017/12/sie-268-negociacion-colectiva-y-sus-reglas-evidencia-internacional-noviembre2017.pdf>

Díaz, F. (2015). *La vulneración de la ley del servicio civil, a los derechos colectivos de trabajo de los empleados públicos del Perú*. [Tesis para optar el grado de Maestría en Derecho, Universidad Nacional de Trujillo]. <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1908/Tesis%20de%20maestria%20%20Frank%20D%C3%ADaz%20Valiente.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ferro, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú*. Fondo Editorial.

García, J & Vila, F. (2019). La Negociación Colectiva en el sector Público. *Informe y estudio Relaciones Laborales*, 116. [https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec\\_trabajo/ccncc/B\\_Actuaciones/Estudios/La\\_neg\\_colectiva\\_sector\\_publico](https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/La_neg_colectiva_sector_publico).

Ley N° 31188, ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. (3 de mayo del 2021). [https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016\\_2021/ADLP/Normas\\_Legales/31188-LEY.pdf](https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/31188-LEY.pdf)

Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades. (26 de mayo del 2003). <https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0015/3-ley-organica-de-municipalidades-1.pdf>

Martínez, M. (2019). *Unidad de aprendizaje: negociaciones colectivas*. [Tesis para optar la licenciatura, Universidad Autónoma del Estado de México]. [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108813/secme-5405\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/108813/secme-5405_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martínez, J. (2020). La Negociación Colectiva en el Sector Público: necesidad de regulación equilibrada. *Laborem*. 22, 99-119. <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22-99-119.pdf>

Meléndez, C & Núñez, P. (2017). *El Fomento de la Negociación Colectiva y el Estado Peruano*. [Tesis para optar el grado de Magister, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9727/Mel%c3%a9ndez%20Trigoso\\_N%c3%ba%c3%b1ez%20Therese\\_Fomento\\_negociaci%c3%b3n\\_colectiva1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9727/Mel%c3%a9ndez%20Trigoso_N%c3%ba%c3%b1ez%20Therese_Fomento_negociaci%c3%b3n_colectiva1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ministerio de Economía y Finanzas. (2022). *Ciclo de asistencia técnica: Módulo de solicitudes de proyecto de convenio colectivo-Ley N°31188 20, 21 y 24enero*. [https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec\\_publicos/documentos/21ENE2022\\_modulo\\_negociacion\\_colectiva.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/rec_publicos/documentos/21ENE2022_modulo_negociacion_colectiva.pdf)

Moreno, E & Violeta, S. (2014). Arbitraje potestativo y negociación colectiva en el Perú. Análisis crítico a tres años de su vigencia. *Vía Iuris*. 17, 11-31. <https://www.redalyc.org/pdf/2739/273940436001.pdf>

Panaque, C. (2020). *La clasificación de organizaciones sindicales en el Perú y su repercusión en la libertad de organización sindical de los trabajadores de las empresas de tercerización de servicios*. [Tesis para optar el grado de bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL\\_PanaqueArbuluCarmen.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2810/1/TL_PanaqueArbuluCarmen.pdf)

Paul, D. (2017). *Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*. [Tesis para optar el grado de segunda especialidad en derecho del trabajo y seguridad social, Pontificia Universidad Católica del Perú]. [https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8385/PAUL\\_FERNANDEZ\\_DIANA\\_CAROLINA\\_NEGOCIACION\\_COLECTIVA\\_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/8385/PAUL_FERNANDEZ_DIANA_CAROLINA_NEGOCIACION_COLECTIVA_1.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

Pacori, J. (2020). *Causas y Consecuencias Jurídicas de la Negociación Colectiva de las condiciones de trabajo dinerarias en las administraciones Públicas del Perú 2013-2018*. [Tesis para obtener para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa Escuela de Posgrado]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12672/UPpacajm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pacori, J. (2021). Ley de negociación colectiva en el sector estatal: comentarios y precisiones. *Pasión por el Derecho*. <https://lpderecho.pe/comentarios-precisiones-ley-31188-ley-negociacion-colectiva-sector-estatal/>

Pleno Jurisdiccional N° 32-2021 (Lima). (7 de enero de 2021). Tribunal Constitucional. [https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/00003-2020-AI\\_unlocked.pdf](https://www.gacetajuridica.com.pe/docs/00003-2020-AI_unlocked.pdf)

Polanco, S. (2021). *La posibilidad de la Negociación Colectiva del Sindicato minoritario simultánea e independientemente del mayoritario*. [Tesis para obtener el título de abogado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. [TL\\_PolancoNoriegaStephany.pdf](#)

Rivera, A. (2017). *Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <file:///C:/Users/PC/Downloads/Rivera%20Parra%20Anabella.pdf>

Rial, N. (2013). *La negociación colectiva en el sector público*. Organización Internacional del trabajo; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. [https://www.trabajo.gob.ar/downloads/otros/negociacion\\_colectiva-en\\_el\\_sector\\_publico.pdf](https://www.trabajo.gob.ar/downloads/otros/negociacion_colectiva-en_el_sector_publico.pdf)

Silva, J. (2021). *La Influencia de los Convenios Colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de la Victoria 2017-2018*. [Tesis de Pregrado. Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1>

Toscano, Y & Salazar, L. (2020). *La gestión en la municipalidad y el desarrollo local en el distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco en el periodo 2018-2019*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].  
[http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2189/1/T026\\_72952947\\_T.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2189/1/T026_72952947_T.pdf)

Toyama, J & Torres, A. (2017). Extensión de los Convenios Colectivos de trabajo y Sindicatos minoritarios. *Ius Et Veritas*, (55), 284-302. <file:///C:/Users/PC/Downloads/19772-Texto%20del%20art%C3%ADculo-78602-2-10-20180405.pdf>

Varela, A. (2020). *La negociación colectiva laboral en el sector público, los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal*. [Tesis para obtener el grado de Doctor en derecho, Universidad San Martín de Porres].  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6034/varela\\_baf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6034/varela_baf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Yanayaco, C & Gutarra, I. (2020). *Derecho de transparencia con acceso a información pública y responsabilidad administrativa en funcionarios de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2019*. [Tesis para obtener el grado de Bachiller, Universidad Privada de los Andes].

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2213/TESIS%20%20YANAYACO%20y%20GUTARRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**ANEXOS**

- RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°568 DEL 2015 [MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA]. APROBAR EL ACTA DE COMISIÓN NEGOCIADORA PARA EL AÑO FISCAL 2016. 21 DE AGOSTO DEL 2015.
- RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°053 DEL 2017 [MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA]. APROBAR EL ACTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA EL PERIODO 2016-2017. 26 DE ENERO DEL 2017.
- RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N°020 DEL 2018 [MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA]. APROBAR EL ACTA FINAL DE COMISIÓN NEGOCIADORA AÑO 2017-2018.