



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA
POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

(LOS RESULTADOS GENERADOS POR LOS CONVENIOS
COLECTIVOS PARA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
EN EL PERIODO 2018-2022 POR EL SITRAMUNC Y
SITRAOMUNC)

Línea de investigación: Estado Constitucional
Constitucionalismo y Estado Constitucional

Presentado por

Jean Carlos Ccanchi Zarate

(<https://orcid.org/0009-0007-6733-5701>)

Para optar al Título Profesional de
Abogado

Asesor:

Miluska Flores Medina

(<https://orcid.org/0009-0009-3173-7754>)

CUSCO – PERÚ

AÑO



Metadatos

Datos del autor	
Nombres y apellidos	JEAN CARLOS CCANCHI ZARATE
Número de documento de identidad	46805813
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0007-6733-5701
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	MILUSKA FLORES MEDINA
Número de documento de identidad	42127193
URL de Orcid	https://orcid.org/0009-0009-3173-7754
Datos del jurado	
Presidente del jurado (jurado 1)	
Nombres y apellidos	GRETEL ROXANA OLIVARES TORRE
Número de documento de identidad	23819131
Jurado 2	
Nombres y apellidos	IVONNE MERCADO ESPEJO
Número de documento de identidad	23920468
Jurado 3	
Nombres y apellidos	YESENIA QUISPE AYALA
Número de documento de identidad	24713954
Jurado 4	
Nombres y apellidos	SIXTO MADISON BARRETO JARA
Número de documento de identidad	23884200
Datos de la investigación	
Línea de investigación de la Escuela Profesional	ESTADO CONSTITUCIONAL CONSTITUCIONALISMO Y ESTADO CONSTITUCIONAL



LOS RESULTADOS GENERADOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS PARA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO EN EL PERIODO 2018-2022 POR EL SITRAMUNCY SITRAOMUNC

por Jean Carlos Ccachi Zarate

Fecha de entrega: 14-nov-2023 10:51p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2228589046

Nombre del archivo: TESIS_JEAN_CARLOS_CCANCHI_ZARATE_FINAL

Total de palabras: 17467

Total de caracteres: 100255





UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

(LOS RESULTADOS GENERADOS POR LOS CONVENIOS
COLECTIVOS PARA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO
EN EL PERIODO 2018-2022 POR EL SITRAMUNC Y
SITRAOMUNC)

Línea de investigación: Estado Constitucional
Constitucionalismo y Estado Constitucional

Presentado por

Jean Carlos Ccanchi Zarate

(<https://orcid.org/0009-0007-6733-5701>)

Para optar al Título Profesional de
Abogado

Asesor:

Miluska Flores Medina

(<https://orcid.org/0009-0009-3173-7754>)

CUSCO – PERÚ

2023





PARA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO

INFORME DE ORIGINALIDAD

22 %

INDICE DE
SIMILITUD

23%

FUENTES DE
INTERNET

1%

PUBLICACIONE
S

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	vbook.pub Fuente de Internet	4%
2	www.studocu.com Fuente de Internet	2%
3	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
5	vsip.info Fuente de Internet	1%
6	myslide.es Fuente de Internet	1%
7	cybertesis.uach.cl Fuente de Internet	1%
8	www.ilo.org Fuente de Internet	1%
9	derecholaboralddhhyvonne.blogspot.com Fuente de Internet	1%





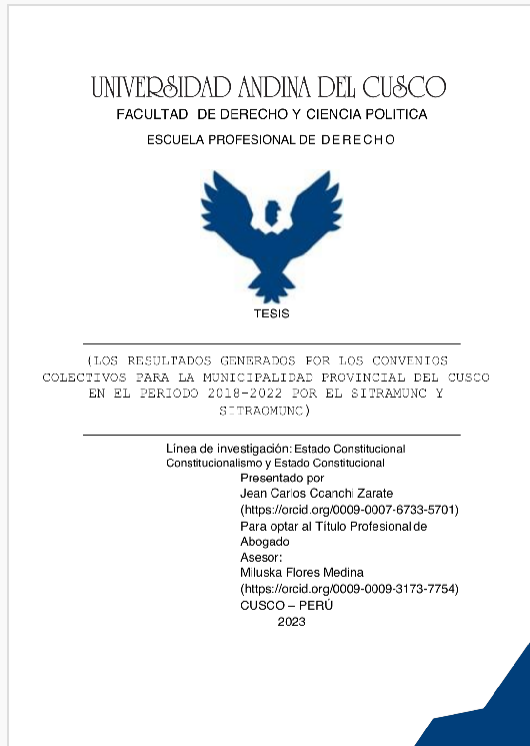
Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Jean Carlos Ccachi Zarate
Título del ejercicio:	RESULTADOS GENERADOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVO...
Título de la entrega:	RESULTADOS GENERADOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVO...
Nombre del archivo:	TESIS_JEAN_CARLOS_CCANCHI_ZARATE_FINAL_1.docx

Tamaño del archivo:	159.57K
Total páginas:	83
Total de palabras:	17,467
Total de caracteres:	100,255
Fecha de entrega:	14-nov.-2023 10:51p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega...	2209146702





AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a la universidad, también agradecer a cada uno de los profesores que han sido parte de mi formación académica. Vuestra pasión por la educación y vuestro compromiso con el desarrollo de los estudiantes ha sido fundamental para mi crecimiento intelectual y personal. Gracias por compartir vuestros conocimientos, por inspirarme a ir más allá de mis límites y por brindarme oportunidades de aprendizaje que han enriquecido mi perspectiva.

Del mismo modo quiero agradecer a la municipalidad, y a sus miembros de los diferentes sindicatos (SITRAMUNC Y SITRAOMUNC), que me ayudaron con este trabajo, así como facilitaron documentos necesarios para desarrollar mi proyecto de investigación.



DEDICATORIA

Hoy, con emoción y gratitud, quiero dedicarles mi tesis. Este logro no habría sido posible sin su amor, apoyo y dedicación incondicional.

Desde el inicio de mi carrera, ustedes Juan Ccanchi Maldonado Y Cerafina Zarate Hanco han sido mi inspiración y motivación constante para seguir adelante, para superar las adversidades y alcanzar mis metas. En cada paso del camino, han estado a mi lado, brindándome su aliento y confianza en mis habilidades.

Durante la realización de esta tesis, ustedes han sido mi roca, mi soporte emocional y logístico, brindándome las herramientas y el espacio para que pudiera enfocarme en este proyecto con dedicación y pasión. Gracias a su ayuda y comprensión, he podido cumplir con éxito este reto académico.



INDICE

AGRADECIMIENTO	VII
DEDICATORIA.....	VIII
INDICEIX	
RESUMEN.....	XIV
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	16
1.1. Planteamiento Del Problema	16
1.2. Formulación Del Problema	19
1.2.1. Problema General	19
1.2.2. Problema Especifico	19
1.3. Objetivo De La Investigación	20
1.3.1. Objetivo General	20
1.3.2. Objetivos Específicos	20
1.4. Justificación De La Investigación	20
1.4.1. Conveniencia	21
1.4.2. Relevancia Social.....	21
1.4.3. Implicancias Prácticas	21



1.4.4.	Valor Teórico.....	21
1.4.5.	Utilidad Metodológica	22
1.5.	Delimitación De La Investigación.....	22
1.5.1.	Delimitación Conceptual	22
1.5.2.	Delimitación Temporal	22
1.5.3.	Delimitación Espacial	22
CAPITULO II: MARCO TEORICO.....		23
2.1.	Antecedentes De La Investigación	23
2.1.1.	Antecedentes Internacionales.....	23
2.1.2.	Antecedentes Nacionales.....	24
2.2.	Base Teórica.....	25
2.2.1.	Derecho laboral	25
2.2.2.	La Negociación Colectiva.....	26
2.2.3.	Inicio de la Negociación Colectiva	27
2.2.4.	La Buena Fe en las Negociación Colectiva.....	28
2.2.5.	Fines de la Negociación Colectiva	28
2.2.6.	Sujetos que Intervienen en las Negociaciones Colectivas	29
2.2.7.	Niveles de Negociación Colectiva	30
2.2.8.	Negociaciones Sobre Nivel de Empresa.....	31
2.2.9.	Negociación sobre el nivel de rama de actividad.....	33



2.2.10.	La Negociación Colectiva en el Grupo de Empresa	34
2.2.11.	Representación sindical en la descentralización productiva y los grupos de Empresa.....	35
2.2.12.	La Determinación De Nivel De La Negociación Colectiva	36
2.2.13.	Problemas Sobre La Negociación Colectiva A Nivel De Grupo De Empresas	37
2.2.14.	Negociación colectiva en el sector público.....	38
2.2.15.	Libertad Sindical	40
2.2.16.	Derecho a Huelga	40
2.2.17.	La Convención Colectiva de Trabajo en la Legislación Peruana	41
2.2.18.	La Convención Colectiva Constituye Un Acuerdo Celebrado Entre Trabajadores Y Empleadores	41
2.2.19.	Naturaleza Vinculante De La Convención Colectiva De Trabajo	42
2.2.20.	Características De La Convención Colectiva	42
2.2.21.	Ámbito De La Aplicación De La Convención Colectiva.....	44
2.2.22.	Niveles De Las Convenciones Colectivas.....	45
2.2.23.	Efectos De La Convención Colectiva	46
2.2.24.	EL SINDICATO.....	46
2.2.26.	REQUISITOS PARA SER MIEMBRO DEL SINDICATO.....	47
2.2.27.	CLASES DE SINDICATO	48
2.2.28.	NUMERO DE AFILIADO PARA CONSTITUIR UN SINDICATO	49
2.2.29.	INSCRIPCION DEL SINDICATO	49



2.2.30.	EL FUERO SINDICAL	50
2.2.31.	CANCELACION DEL REGISTRO	50
2.2.32.	LIBERTAD SINDICAL EN LA LEGISLACION PERUANA	51
2.2.33.	La libertad sindical como derecho fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho	52
2.2.28.	La Libertad Sindical	52
CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION		55
3.2.	Tipo y Diseño de la Investigación.....	56
3.2.1.	Método.....	56
3.3.	Población Y Muestra De La Investigación.....	56
3.3.1.	Población.....	56
3.3.2.	Muestra	57
3.4.	Técnica e Instrumentos De Recolección De Datos.....	57
3.4.1.	Técnica.....	57
3.4.2.	Instrumento.....	57
3.4.3.	Valides y Confiabilidad de Instrumento	58
3.4.4.	Limitaciones.....	58
CAPITULO IV: DESARROLLO TEMATICO		59
4.1.	SITRAMUNC Y SITRAOMUNC..... ¡Error! Marcador no definido.	
4.2.	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO	60



CAPITULO V.....	63
5.1. Resultados del Estudio.....	63
5.1.1. Respecto del Objetivo General.....	63
5.1.2. Respecto del primer objetivo especifico	63
5.1.3. Respecto del segundo objetivo especifico	65
5.2. Análisis de los Hallazgos.....	66
5.3. Discusión y contrastación teórica de los hallazgos	75
CONCLUSIONES.....	76
RECOMENDACIONES	79
BIBLIOGRAFIA.....	81
D. Referencia Bibliográfica	81
ANEXOS.....	82
C. MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	82
CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA	84



RESUMEN

La presente investigación titulada la influencia de los convenios colectivos en los sindicatos de la Municipalidad Provincial del Cusco en el periodo 2018-2022, se enfoca en estudiar los resultados generados por los convenios colectivos 2018-2022, celebrados principalmente entre los sindicatos de los diferentes regímenes como son el régimen 276 y 728 de la Municipalidad Provincial del Cusco según la entrevistas realizadas a los trabajadores y funcionarios que conocen la realidad entre los sindicatos y la Municipalidad, se podrá constatar diferentes deficiencia entre el empleador (Municipalidad Provincial del Cusco), y los trabajadores de los regímenes 276 y 728, que no se cumplió con los convenios realizados en los periodos 2018 – 2022, que los acuerdos plasmados en dichos convenios perjudico a la Municipalidad Provincial del Cusco y otras deficiencias que se podrá observar en esta investigación causados por diferentes factores; el objetivo principal será determinar si los convenios colectivos causan efectos positivos o negativos para la Municipalidad Provincial del Cusco en los periodos 2018 – 2022.

Palabra clave: Convenio Colectivo, Sindicato, Municipalidad Provincial del Cusco, Régimen Laboral 276, Régimen Laboral 728.



ABSTRACT

The present investigation entitled the influence of collective agreements in the unions of the Provincial Municipality of Cusco in the period 2018-2022, focuses on studying the results generated by the 2018-2022 collective agreements, celebrated mainly between the unions of the different regimes. such as the regime 276 and 728 of the Provincial Municipality of Cusco according to the interviews carried out with the workers and officials who know the reality between the unions and the Municipality, it will be possible to verify different deficiencies between the employer (Provincial Municipality of Cusco), and the workers of regimes 276 and 728, that the agreements made in the periods 2018 - 2022 were not complied with, that the agreements embodied in said agreements harmed the Provincial Municipality of Cusco and other deficiencies that can be observed in this investigation caused by different factors; The main objective will be to determine if the collective agreements cause positive or negative effects for the Provincial Municipality of Cusco in the periods 2018-2022.

Keywords: Collective Agreement, Union, Provincial Municipality of Cusco, Labor Regime 276, Labor Regime 728.



CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

La celebración del convenio colectivo implica el acuerdo de voluntad de las dos partes, siempre con referencia a las condiciones de trabajo, que delimitan su contenido. Puede haber una aparente intención de sustitución en el caso por ejemplo del TUO, en fase el tribunal arbitral adopta una de las dos propuestas finales de las partes, considerando que es la uno que aceptó como convenio colectivo de trabajo, aunque sea que en la práctica no se respeta el convenio colectivo, en esta investigación nos centraremos en el estudio los resultados generados por los convenios colectivos 2018-2022, de los trabajadores del SITRAMUNC y SITRAOMUNC con la Municipalidad Provincial del Cusco en el periodo 2018-2022 y así determinar la importancia de estos acuerdos para los sindicatos y del mismo modo poder observar los riesgos que generó para la entidad la firma de dichos Convenios.

El presente trabajo titulado los resultados generados por los Convenios Colectivos para la Municipalidad Provincial del Cusco en el periodo 2018-2022 por el SITRAMUNC y SITRAOMUNC, su objetivo principal es determinar los términos según los convenios colectivos influyeron en la Municipalidad Provincial del Cusco en el periodo 2018-2022, mediante entrevistas realizadas análisis de documentos etc. se podrá comprobar el grado de afectación que la Entidad tuvo a costa de la materialización de estos acuerdos con sus trabajadores, se establecerán todos los conceptos relacionados con el tema de investigación, como convenio colectivo, sindicatos, negociación colectiva, huelga, siguiendo los resultados que se obtendrá con las entrevistas, el cual podrán comprobar la poca el grado de afectación para la Municipalidad Provincial del Cusco en el periodo 2018-2022.

1.1. Planteamiento Del Problema

Las negociaciones colectivas son uno de los medios por los cuales los trabajadores y



miembros de sindicatos de una institución pública privada tienen derecho a dialogar con su empleador, para llegar a acuerdos remunerativos y mejorar las condiciones de trabajo, así como, así como la productividad, esta está en la convención colectiva, considerada como fuente del derecho al trabajo porque es de importancia para los sindicatos en su lucha por sus derechos laborales.

Si bien es cierto que la negociación y los convenios colectivos están explícitamente reconocidos como derechos fundamentales en nuestro país en el artículo 28 de la Constitución Política de 1993, la ley de negociación colectiva y demás normas que establecieron estos derechos desde un principio tampoco lo hacen. Hasta ahora, en todo el país se han concertado y firmado convenios colectivos de común acuerdo entre las partes, pero hay algunas situaciones en las que los empleadores no cumplen plenamente con estos convenios, lo que dificulta que estos acuerdos sean eficaces o influyentes para los sindicatos. En otros países, como Argentina, Chile, Colombia y España, la realidad de la organización sindical en estos países no es diferente a la de nuestro país, con negociaciones y convenios colectivos regulados por la normativa vigente, y el incumplimiento de los convenios colectivos. A pesar de los impedimentos que imponen las normas que sancionan el cumplimiento y la violación de los derechos sindicales, los trabajadores afiliados a sindicatos todavía pueden luchar para proteger y hacer cumplir sus derechos. No quiero que me pongan obstáculos de ninguna manera. Derechos laborales colectivos.

Las organizaciones sindicales que lamentablemente no avanzan al mismo nivel con el que emergen los conocimientos, instrumentos, medidas de gestión de los trabajadores, así como los representantes legales que los empleadores buscan tener menos responsabilidades, el convenio no cumple las expectativas y no se adapta rápidamente a las necesidades de los empleadores y



los trabajadores.

Según la encuesta oficial del Ministerio de Trabajo, Diario el Comercio Perú (2018), el número de trabajadores sindicalizados continúa aumentando y representa el 8% de la población económicamente activa: de 83.509 en 2004 a 128.856 este año. Además, este año se han creado más de 100 sindicatos.

Según este informe, ¿cómo se negocian los contratos entre empleadores y trabajadores en el Perú? Según los autores Jorge Toyama, Luis Vinatea y Mauro Ugaz, expertos en derecho laboral del estudio Miranda & Amado Abogados, tres regiones tienen la mayor proporción de trabajadores sindicalizados: Lambayeque, Moquegua y Junín. Las declaraciones de los empleados reflejaron su interés por satisfacer sus necesidades laborales y la duración total del contrato de un año. Los empleadores creían que les sería más conveniente un contrato más largo. Sin embargo, el estudio se centró en la ciudad del Cuzco, que cuenta con dos gremios. Uno se llama Sindicato de Trabajadores y el otro es Sindicato de Trabajadores, y hablamos con algunos líderes de cada sindicato y nos contaron las realidades problemáticas que han experimentado con los trabajadores.

El problema del incumplimiento de los acuerdos determina la influencia que tienen con los sindicatos y los resultados que han causado en la municipalidad provincial del Cusco.



1.2. Formulación Del Problema

El presente trabajo de investigación se centrará en estudiar los resultados generados por los convenios colectivos firmados entre los Sindicatos y la Municipalidad Provincial del Cusco y así analizar su nivel de cumplimiento, así como el beneficio o perjuicio que estos convenios generaron para la Municipalidad Provincial del Cusco.

Para verificar realmente si el acuerdo colectivo es influyente, y los derechos y necesidades del personal están protegidos por sus derechos o no, unificados en la comuna de la provincia de Cuzco, efectivamente y obedecen los contratos se firmaron en 2018-2022.

Por lo tanto, este trabajo nos permitirá mostrar la multa de las quejas enviadas y, por lo tanto, determinar la efectividad de estos contratos a los empleados y verá el nivel de cumplimiento de los requisitos de la comuna Cuzco con su personal. Por lo tanto, creemos que debido al análisis detallado de este estudio sobre la efectividad de los contratos colectivos y la importancia de dicha empresa, gracias a nuestra investigación, descubrimos si estos. Esta negociación es efectiva o no, sugieren decisiones a mejorar el campo.

1.2.1. Problema General

¿Cuáles fueron los resultados generados por los Convenios Colectivos en el periodo 2018-2022 dentro de la Municipalidad Provincial del Cusco con el SITRAMUNC y SITRAOMUNC?

1.2.2. Problema Especifico

Primer problema específico

¿Qué convenios colectivos suscritos en el periodo 2018-2022 fueron favorables para los Sindicatos?

Segundo problema específico



¿Qué acuerdos dentro de los convenios colectivos resultaron imposibles en su cumplimiento para la Municipalidad del Cusco en los periodos 2018-2022?

1.3. Objetivo De La Investigación

1.3.1. Objetivo General

Identifica los resultados generados por los Convenios Colectivos en el periodo 2018-2022 dentro de la Municipalidad Provincial del Cusco con el SITRAMUN y SITRAOMUNC.

1.3.2. Objetivos Específicos

Primero objetivo específico

Determinar qué convenios colectivos suscritos en el periodo 2018-2022 fueron favorables para los Sindicatos

Segundo objetivo específico

Identificar qué acuerdos dentro de los convenios colectivos resultaron imposibles en su cumplimiento para la Municipalidad del Cusco en los periodos 2018-2022.

1.4. Justificación De La Investigación

La investigación se dará al estudio de los resultados obtenidos por los resultados de los contratos colectivos para SITRAMUN y SITRAOMUNC, de modo que analicemos así estos acuerdos encontrados entre la comuna y sus empleados.

¿Es una ventaja o perjudicial para la organización? Para verificar realmente si los contratos colectivos son influyentes, así como los derechos y necesidades de los empleados sindicales en la provincia de Cuzco, tendrá que ver la efectividad y el desempeño de los contratos firmados en 2018-2022.

Así, este trabajo nos permitirá mostrar las quejas, procesos, multas que se han interpuesto a



la Municipalidad del Cusco y así determinar cuan eficaces son estos convenios para los trabajadores y cuan beneficioso o perjudicial fueron para la Municipalidad Provincial del Cusco, del mismo modo se observara el nivel de cumplimiento por parte de la Municipalidad Provincial del Cusco con sus trabajadores sindicalizados.

1.4.1. Conveniencia

El presente estudio de investigación es conveniente, pues trata de las causas por las que existe incumplimiento en la Municipalidad del Cusco. Así mismo, sostendré las conclusiones y recomendaciones a los especialistas o áreas encargadas, esto con el fin de poder generar cambios, mejoras para sus colaboradores

1.4.2. Relevancia Social

Esta investigación es relevante ya que permite conocer las variables a tratar, las cuales son de vital importancia para aplicar las medidas de ajuste necesarias en la institución, o en caso sea necesario, cambiar las estrategias de gestión; con lo mencionado la institución tendrá nuevas perspectivas en caso se necesiten trabajar y ayudar a las personas encargadas.

1.4.3. Implicancias Prácticas

El presente estudio tiene una implicancia práctica, ya que permitirá proponer posibles soluciones al problema planteado

1.4.4. Valor Teórico

El presente estudio tiene como finalidad analizar cómo se realiza los acuerdos por Convenios Colectivos, pues constituye un cúmulo de tareas y actividades relacionadas entre sí, que se desarrollan a través de procedimientos y tienen el propósito de producir resultados que benefician a los trabajadores sin el perjuicio de la entidad.



1.4.5. Utilidad Metodológica

El presente estudio permite establecer mayor evidencia empírica en los instrumentos utilizados.

1.5. Delimitación De La Investigación

1.5.1. Delimitación Conceptual

Derecho Laboral y Derecho Sindical.

La investigación abarca los resultados de los Convenios Colectivos generados por el SITRAMAMUC y SITRAOMUNC con la Municipalidad Provincial del Cusco.

1.5.2. Delimitación Temporal

La investigación se realiza con los datos de información obtenida en el año 2018 al 2022.

1.5.3. Delimitación Espacial

La investigación abarca la Municipalidad Provincial del Cusco.



CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes De La Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

(López, 2021), en su artículo Perspectivas y desafíos de la Negociación Colectiva en Uruguay 2021, concluye que: Otra de las consecuencias extremadamente probables es el cambio en la función de los convenios colectivos, sobre todo en aquellos sectores débiles, donde la descentralización negocial particularmente en tiempos de crisis como los que vivimos hoy los transforma de instrumentos de mejoramiento de las condiciones de trabajo en mecanismos de flexibilización y desregulación.

(GÓMEZ, 2013) en su tesis sobre Modelos de Derecho Colectivo del Trabajo en Chile y Uruguay concluye: El sistema heterónomo tiende a alejarse de la libertad sindical. Por definición, este sistema tiende a la predominancia excesiva de la ley como mecanismo solución de conflictos, lo cual conlleva a una reglamentación que llega a ser excesiva en muchos casos. La creación de sindicatos, el llamamiento a huelga o la realización de la negociación colectiva se ven obligadas al cumplimiento de una serie de reglas y requisitos procedimentales para su conclusión.

El sistema autónomo tiene que ver con las raíces mismas del origen del Derecho Colectivo del Trabajo. Los caracteres propios de ella son la mínima intervención en las relaciones colectivas de trabajo, consagrando apenas los aspectos fundamentales de la misma. El principio básico es la autotutela, la autonomía sindical y la autonomía colectiva, es decir, la libertad sindical como principio rector.



2.1.2. Antecedentes Nacionales

(CADILLO, 2021), En su tesis concluye que: Existe relación entre la negociación colectiva en el sector público y las herramientas que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020; más aun recomienda que Los convenios colectivos recogen las grandes necesidades que deben ser atendidas por los empleadores, por lo tanto, es obligación del Estado cumplir y hacer cumplir las obligaciones que tienen a favor del trabajador.

El estado debe evaluar permanente a las instituciones y los servidores que se encuentran bajo un convenio colectivo, a fin de evaluar y conseguir mejoras para el trabajador y el servicio que se presta.

Revisando tesis como antecedente nacional se tiene la de Paul (2017) realizada en Lima, titulada “Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa”, presentada a la Pontificia Universidad Católica del Perú, la cual llega a las siguientes conclusiones: a) Al finalizar se tuvo algunos alcances sobre este tipo de trabajo, sobre que se tendría que hacer una evaluación sobre dos tipos de posibilidades: una de ellas, es que si lo más conveniente fuese realizar una Ley que haga una modificación en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. Por lo que, se tendría que ser emitido una norma similar a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la cual no lo tendría que regular la negociación colectiva, también tiene que tener relación con la libertad sindical y el derecho de huelga, ya que, su fin va a ser establecer mayores coherencias con los alcances del Tribunal Constitucional para que los servidores públicos tengan un aumento en sus remuneraciones. (p. 24). (D., 2017)

De igual modo, se tiene la tesis de Rivera (2017) realizada en Trujillo, titulada “Efectos de la Ley del Servicio Civil sobre el Derecho de Negociación Colectiva de los Servicios Públicos del Perú”, cuyas conclusiones fueron: a) Las Negociaciones Colectivas en sus naturaleza jurídica está



centrada en regular la condición de trabajo, en el aparo de los trabajadores en general y a la vez a los que no intervinieron en las decisiones pactadas, con el cual se permitiría la proyección de consecuencias de convenios, uniformizar la 31 condición de trabajos para los servidores de la entidad y permitir las mejoras en la economía como en la condición del trabajo; b) Al regular los Derechos Colectivos se determinó que la compensación económica que contiene la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil son inconstitucionales, puesto que es afectado la esencias de los derechos fundamentales de la negociaciones colectivas del servidor público al desaparecer los contenidos económicos de tales derechos; ya que hay un presupuestado público equilibrado y lo de negociaciones colectivas están estipuladas en la constitución política, ambos deben estar aplicados por criterios proporcionados. (p. 122) (Rivera, 2017)

2.2. Base Teórica

2.2.1. Derecho laboral

El Derecho Laboral ha surgido como consecuencia de las luchas de reivindicación de los trabajadores que se han instaurado a nivel mundial. En nuestro país las luchas encaminadas a la obtención de los derechos laborales comenzaron a los finales del siglo XIX y principios del siglo XX, tal es así que recién en la Constitución Política de 1920 (constitución influenciada por las constituciones de Weimar y Querétaro) se llegó a regular los derechos laborales en favor de los trabajadores. A partir de allí, la Constitución de 1933, la Constitución de 1979 y la actual Constitución de 1993 (aunque con algunos tintes de flexibilización) se han encargado de regular los derechos laborales en favor de los trabajadores. Pero, la Constitución que mayor protección le ha brindado a los trabajadores ha sido la constitución política de 1979 (la denominada constitución humanística).

De acuerdo con la Constitución Política del Perú de 1993, sobre Libertad Sindical en Título



I, Capitulo III “Derechos Sociales y Económicos”, artículo 22 indica: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”.

Según (MENDOZA, 2012), El Derecho Laboral es un derecho protector de la clase trabajadora, a su vez busca el equilibrio de los factores de producción, capital y trabajo, al garantizar que las fuentes de empleo y la productividad permitan un nivel de vida digno al trabajador y su familia.

Según (Hurtado, 2004) sobre el Derecho Laboral Publico: “El empleo público es el conjunto de relaciones laborales que vinculan al Estado en su posición de empleador, con sus trabajadores o servidores públicos. Es relación de trabajo aquella que tiene los siguientes elementos: prestación de servicios, remuneración y subordinación (elemento tipificado). Dentro de este concepto amplio se ubican los funcionarios públicos y trabajadores sujetos al régimen de carrera o bajo el régimen laboral privado, trabajadores de empresas públicas, entre otros”.

2.2.2. La Negociación Colectiva

La negociación colectiva es un proceso estructurado que implica una serie de pasos formales y solemnes destinados a la elaboración de un convenio colectivo de trabajo. En este proceso, las partes involucradas pueden intercambiar compromisos y asumir responsabilidades formales con el propósito de resolver conflictos y llegar a un acuerdo colectivo. De esta manera, la negociación colectiva de trabajo se erige como el paso previo fundamental que conduce al convenio colectivo de trabajo, que es su resultado final.

Esta institución de negociación colectiva tiene un papel de vital importancia en el ámbito del derecho laboral colectivo, ya que tiene como objetivo promover la paz social y, en última instancia, contribuir al desarrollo socioeconómico de la sociedad. En esencia, la negociación colectiva es el medio o proceso mediante el cual se transforman las propuestas y demandas de las



partes involucradas en un convenio colectivo que regula las relaciones laborales y establece las condiciones de empleo. Este proceso contribuye a la resolución de disputas laborales y al establecimiento de un marco de trabajo armonioso, lo que a su vez tiene un impacto positivo en la sociedad en general.

De acuerdo con el convenio 154 art 2° La negociación colectiva se refiere a todas las negociaciones entre un empleador, un grupo de empleadores o una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y uno o más por otro lado, para: (a) establecer medios de trabajo y empleo, o (b) establecer nexos entre empleadores y empleados, o (c) establecer nexos entre empresas y un sindicato o varios sindicatos o lograr todos estos fines a la vez. La negociación colectiva consiste en una serie de discusiones, transacciones y acuerdos mediante los cuales un empleador es esa persona física o jurídica, y un grupo y una asociación de trabajadores o un sindicato que representa los intereses del grupo de empleados establece libremente las reglas y condiciones Las relaciones entre los dos se adaptan de acuerdo con un proceso pacífico que permite el progreso general de la comunidad organizada y una distribución más equitativa de la riqueza dentro de los medios de elaboración., precisa así mismo la negociación colectiva es el arte creado por el derecho del trabajo para establecer la igualdad y el respeto mutuo entre trabajadores y el patrono.

2.2.3. Inicio de la Negociación Colectiva

El inicio de la negociación colectiva es generalmente un proceso en el que los representantes de los trabajadores formulan un pliego, que tiene las siguientes características.

- Debe iniciarse dentro de diez días calendario de presentado el pliego.



- Se realizará en los plazos y oportunidades que las partes acuerden, pudiendo realizarse las reuniones que consideren necesarias.
- Puede darse dentro y fuera de la jornada laboral.
- Los empleados o contratantes tendrán que plantear cláusulas nuevas o sustitutorias de las señaladas en pactos anteriores, debiendo formarse en un solo proyecto de pacto colectivo.

Solo es forzoso para elevar actas para asignar compromisos aprobados en cada asamblea.

- Si una de las piezas no estuviera de acuerdo con proseguirlas se dará por terminada.

2.2.4. La Buena Fe en las Negociación Colectiva

La buena fe es un principio fundamental en las negociaciones colectivas y juega un papel crucial en el proceso de negociación laboral. Implica que tanto los representantes de los trabajadores como los representantes de la Municipalidad Provincial de Cusco deben estar dispuestas a actuar con transparencia, respeto, negociar con buena voluntad, no discriminación y el cumplimiento de acuerdos.

2.2.5. Fines de la Negociación Colectiva

La negociación colectiva tiene varios objetivos finales que buscan mejorar las condiciones laborales y promover el buen clima en las relaciones laborales entre los trabajadores y la Municipalidad Provincial del Cusco, estos logran objetivos como:

- a) Determinar las condiciones de labores y de ocupación.



- b) Ordenar la relación entre los trabajadores de SITRAMUNC – SITRAOMUNC y la Municipalidad Provincial del Cusco.
- c) Regular las relaciones entre los que llegaron a establecer el convenio colectivo y su posterior ejecución.

2.2.6. Sujetos que Intervienen en las Negociaciones Colectivas

La Recomendación 91 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece un marco general para la negociación colectiva, destacando que esta debe ser llevada a cabo por una o más organizaciones representativas de los empleados o, en su defecto, por representantes debidamente elegidos y facultados por los trabajadores, junto con un empleador, grupo de empleadores o una organización empresarial. En otras palabras, la negociación colectiva es un proceso que implica una parte representativa de los empleados y una parte representativa de los empleadores o empresas.

Según este concepto, es un principio generalmente aceptado en la doctrina y en la legislación laboral que la negociación colectiva tiene un carácter colectivo del lado de los empleados, lo que significa que los empleados deben estar representados por una entidad organizada, preferiblemente una organización sindical. Por lo general, se requiere que exista un grupo organizado de trabajadores representado por delegados sindicales. En casos en los que haya varios sindicatos en el mismo campo, la legislación laboral a menudo reconoce a uno de ellos como la organización sindical más representativa, y solo esta organización está legitimada para negociar colectivamente en nombre de los trabajadores. La calidad de ser "más representativo" se evalúa a menudo en función de criterios objetivos como el número de miembros o votantes en un procedimiento electoral, entre otros factores.

En resumen, la Recomendación 91 de la OIT y la mayoría de las legislaciones laborales



establecen que la negociación colectiva implica representantes de los empleados y de los empleadores, y que los empleados generalmente deben estar representados de manera colectiva, preferiblemente por una organización sindical, y solo en ausencia de esto se permitiría la representación por delegados sindicales. La organización sindical más representativa suele ser la entidad con la legitimidad económica para negociar colectivamente en nombre de los trabajadores.

2.2.7. Niveles de Negociación Colectiva

El nivel de negociación colectiva se deriva regularmente de las áreas en las que se pueden formar sindicatos, específicamente los trabajadores de SITRAMUNC – SITRAOMUNC y la Municipalidad Provincial del Cusco. El artículo 44 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo define las características de cada nivel de negociación colectiva.

a) De empresa

Si se aplica a todos los empleados de una empresa o a una clase, segmento o sucursal de esa empresa.

Empresas: creadas por empleados de diversas profesiones, oficios o especialidades que prestan servicios al mismo empleador.

b) Rama de actividad

Cuando abarque a todos los empleados de una misma actividad económica, o parte de ella
De actividad: formados por empleadores de carreras, especialidades o funciones diferentes de dos o más empresas de la misma rama de actividad.

c) De gremio

Aplicable a todos los empleados que tienen la misma profesión, oficio o especialidad en diferentes empresas. (Trabajo, 2021)



De gremio: formados por empleados de diferentes empresas que desempeñen un mismo oficio o profesión.

En ejercicio de la autonomía sindical, el nivel de la negociación colectiva deberá fijarse libremente entre las partes, dentro de las limitaciones de representatividad que establece el ordenamiento laboral interno, por lo cual un sindicato de nivel de empresa podrá negociar exclusivamente a dicho nivel, dado que el alcance de su representación se limita exclusivamente a ese ámbito; sin embargo, los sindicatos de rama de actividad o gremio podrán hacerlo no solo en el ámbito en que se han conformado (rama de actividad o gremio), sino que podrán bajar al de empresa en la medida que cuente con la suficiente representación de trabajadores dentro de la empresa con la que se pretende negociar. El tribunal constitucional ha desarrollado la negociación de empresa y de rama de actividad par su mejor entendimiento.

2.2.8. Negociaciones Sobre Nivel de Empresa

Este nivel de negociación representa un modelo descentralizado, en tanto reconoce la posibilidad de participación a las organizaciones de trabajadores de todas las unidades productivas empleadoras. Evidentemente, el ámbito de aplicación de este nivel de negociación es significativamente más reducido en comparación al nivel de rama de actividad.

Entre las particularidades que se presentan en este nivel de negociación colectiva se encuentran:

a) Inconstitucionalidad de la Imposición del Nivel de Empresa

Del primer párrafo del artículo 45 de la LRCT se desprende que en caso de que no exista un convenio colectivo que determine el nivel de negociación y, asimismo, que las partes no lleguen sobre ello deberá concurrirse al nivel de empresa. Esta disposición es a todas luces violatoria del “principio de negociación libre y



voluntaria” y, por lo tanto, transgresora del derecho de libertad sindical, dado que ha sido el legislador el que ha determinado el nivel de negociación, prescindiendo de la voluntad de las partes o, en su defecto, de medios heterónomos (arbitraje) que las reemplacen. Sobre el tema, el TC, en la sentencia recaída en el expediente N° 03561-2009- PA/TC, declaró la inconstitucionalidad de la frase del artículo 45 de la LRCT que establece que “A falta de arreglo, la transacción se producirá a nivel de empresa”, dado que vulnera claramente el derecho de libertad sindical al imponer el nivel de transacción colectiva por la vía legislativa. El Colegiado Constitucional precisó que de subsistir la falta de consenso sobre el nivel de transacción en el que exista elemento de mala fe negocial o deslealtad por alguna de las partes– deberá concurrirse al arbitraje; estableciendo mediante Resolución Aclaratoria, de fecha 10 de junio de 2010, que corresponde aplicar el arbitraje de carácter potestativo. Si bien es cierto que el referido pronunciamiento del Máximo Intérprete de la Constitución no representa un precedente de obligatorio cumplimiento, en tanto solo fue declarado aplicable al caso concreto, también es cierto que producto de ello el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo formuló una serie de dispositivos normativos destinados a implementar el sistema de arbitraje potestativo en el ordenamiento laboral interno. Empezó, en primer lugar, a través del Decreto Supremo N° 014-2011-TR, con la incorporación del artículo 61-A del Reglamento de la LRCT, que estableció entre otras medidas los supuestos que facultan a las partes de la negociación colectiva a acceder al arbitraje potestativo.



b) Los subniveles de empresa

De acuerdo con la formulación del literal a) del artículo 44 de la LRCT, existen tres subniveles identificados: categoría, establecimiento y sección. Tales subniveles suponen respectivamente la posibilidad de que la negociación colectiva se pueda llevar con una determinada categoría de trabajadores dentro de una empresa (empleados, obreros, trabajadores de confianza, etc.), con un establecimiento del empleador en aquellos en los que se cuenta con un centro de operaciones descentralizado y/o con una sección sindical de una organización superior al nivel de empresa. En cuanto al último subnivel (reconocido por el artículo 9 del Reglamento de la LRCT, es preciso indicar que solo podrá negociarse en aquel, en caso de que la sección sindical cuente con la delegación expresa del sindicato al que se encuentran adscritos sus afiliadas.

2.2.9. Negociación sobre el nivel de rama de actividad

A diferencia de la negociación colectiva a nivel de empresa, el nivel de industria está centralizado; sin embargo, dado el grado de representatividad alcanzado, se traducirá en un mayor número de trabajadores. Lo descrito en el párrafo anterior podría tener contrapartida negativa, si se quiere, que determinando condiciones homogéneas y por la vía de negociación en el ramo de actividad, existe la posibilidad de intereses de los trabajadores de empresas con características de mayoría; De hecho, en las negociaciones colectivas a este nivel, se pueden encontrar empresas que presentan características específicas que no se beneficiarán tanto de las medidas adoptadas por la mayoría. (sea porque se asumen mayores obligaciones insostenibles para la empresa o viceversa). La aludida contingencia podría solucionarse con el establecimiento de mecanismos compensatorios: franjas salariales, por ejemplo, que permitan identificar remuneraciones y/o



beneficios económicos en función de la productividad de la empresa

Ahora, es preciso resaltar que existen casos especiales por los que, dada la naturaleza de la actividad laboral, resulta razonable que la negociación colectiva se lleve a nivel de rama de actividad, dado que es inviable que se realice a nivel de empresa. Este es el caso de los trabajadores de construcción civil y los trabajadores portuarios, ya que la prestación de sus servicios es eventual y se ejecuta para múltiples empleadores, siendo inviable que puedan conformar organizaciones sindicales en el ámbito de empresa debido a que difícilmente se puede mantener una vinculación duradera con un mismo empleador y se negocie a dicho nivel. (Gonzales L, 2013 PP 105- 106)

2.2.10. Negociación Colectiva en Grupo de Empresa

Indudablemente, uno de los temas más controversiales en el análisis de las instituciones laborales se refiere al comportamiento de los grupos de empresas y, en particular, a la regulación legal de sus implicaciones laborales. Esto es así porque tanto los grupos de empresas como la descentralización productiva son fenómenos empresariales relativamente recientes que tienen un impacto significativo en la evolución de las relaciones laborales. En el ámbito de las relaciones laborales colectivas, el tema de mayor relevancia y conflicto, en el cual los grupos de empresas juegan un papel importante, es la negociación colectiva a ese nivel.

En este contexto, la forma en que se aborden las negociaciones colectivas a nivel de grupo de empresas y cómo se regulen sus efectos laborales pueden generar debates intensos y desafíos legales. Estos fenómenos empresariales modernos plantean preguntas complejas sobre la representación de los trabajadores, la delimitación de los niveles de negociación y la adaptación de la legislación laboral para abordar estas cuestiones emergentes. Por lo tanto, la regulación de la negociación colectiva en el contexto de los grupos de empresas es un tema de gran relevancia y disputa en el campo de las relaciones laborales.



2.2.11. Representación sindical en la descentralización productiva y los grupos de Empresa

Ante la aparición de nuevas formas de organización empresarial, como los grupos de empresas y la descentralización productiva, los trabajadores deben adaptarse y buscar nuevas formas de organización que les permitan negociar colectivamente con la parte empresarial. Es evidente que la representación sindical a nivel de empresa puede no ser suficiente para lograr este objetivo, por lo que se explorarán otras formas organizativas.

Es importante destacar que el artículo 5 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece únicamente cuatro supuestos de organizaciones sindicales y, en consecuencia, niveles de negociación:

- a) Sindicatos de empresa, formados por empleados de diferentes carreras, funciones o especialidades que prestan servicios para un solo empleador.
- b) Sindicatos de actividad, compuestos por empleados de diferentes carreras y puestos de trabajo de dos o más empresas de la misma rama de actividad.
- c) Sindicatos de gremio, constituidos por empleados de diferentes empleadores que desempeñan la misma profesión, carrera o especialidad.
- d) Sindicatos de oficios distintos, integrados por empleados de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajan en diferentes empleadores o en empresas de distintas actividades, cuando en una ubicación geográfica específica, provincia o región, el número de empleados no sea suficiente para formar sindicatos de otro tipo.

Estas categorías establecen los niveles de negociación sindical permitidos en la legislación laboral, y los trabajadores deben adaptarse a estos marcos para buscar la representación y la capacidad de negociación colectiva que mejor se ajuste a sus necesidades y circunstancias específica



2.2.12. La Determinación De Nivel De La Negociación Colectiva

La negociación colectiva es un proceso de toma de decisiones en el que las partes representan los intereses de las empresas y los empleados. Su principal objetivo es negociar y aplicar un conjunto de normas acordadas que regulen los aspectos reales y procedimentales de la relación laboral, estableciendo las relaciones entre las partes involucradas en este proceso.

Para aplicar estas normas, el convenio colectivo resultante de una negociación colectiva debe estar delimitado en cuanto al nivel de su aplicación, que puede ser a nivel de la empresa, a nivel de la rama de actividad u otros. Antes de la Sentencia emitida en el Expediente N° 0356-2009-PA/TC, la determinación del nivel se regía por el artículo 45 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO de la LRCT). Este artículo establecía que si no existía un pacto colectivo previo en ninguno de los niveles mencionados, las partes debían acordar el nivel en el que se llevaría a cabo la primera negociación. En caso de falta de acuerdo, la negociación se realizaba a nivel de la empresa.

Sin embargo, la sentencia del Tribunal Constitucional declaró inconstitucional este artículo 45 del TUO de la LRCT, argumentando que la fijación previa de un nivel de negociación colectiva vulneraba principios como la autonomía y facultad de transacción, la libertad para determinar el nivel de negociación y el principio de buena fe. En consecuencia, el Tribunal Constitucional estableció que, en caso de disputa sobre la determinación del nivel de negociación, las partes deberían recurrir a un arbitraje de tipo potestativo, donde se determinaría, según las circunstancias específicas del caso, cuál sería el nivel más apropiado para llevar a cabo la negociación.

La importancia de considerar estas nuevas reglas establecidas por el Tribunal Constitucional radica en que algunas de sus conclusiones serán fundamentales para analizar la Resolución directoral general N° 021-2011/MTPE/2/14 y cómo afecta la determinación del nivel



de negociación colectiva.

2.2.13. Problemas Sobre La Negociación Colectiva A Nivel De Grupo De Empresas

Reconocer la negociación colectiva en el ámbito empresarial puede presentar desafíos significativos. En primer lugar, es esencial que la disposición del sindicato para negociar colectivamente se refleje de manera similar en el lado empresarial. Esto requiere una definición clara del grupo de empresas como una entidad colectiva, con el propósito de establecer reglas concretas para su participación en las negociaciones colectivas. No todos los grupos económicos estarán obligados a negociar colectivamente, ya que esto dependerá de circunstancias específicas, como el tipo de grupo o las normas de colaboración empresarial dentro del grupo.

En segundo lugar, la negociación colectiva a nivel del grupo de empresas no debería impedir la posibilidad de llevar a cabo negociaciones a nivel de la empresa individual o niveles inferiores. En estas situaciones, la complejidad surge al coordinar los convenios colectivos que puedan resultar de ambas negociaciones simultáneas. En tales casos, podría ser útil aplicar las disposiciones de coordinación de convenios colectivos establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO de la LRCT), siempre que sean aplicables.

Las principales dificultades que podría plantear dicho reconocimiento se refieren al ámbito material de las negociaciones. En primer lugar, la voluntad del sindicato de participar en la negociación colectiva debe encontrar una correlación similar en el lado empresarial, lo que requiere distinguir al grupo empresarial como una entidad colectiva. Esto se hace para definir reglas claras para la intervención de los grupos empresariales en la negociación colectiva. De hecho, un grupo económico no siempre está obligado a negociar colectivamente; Esto dependerá de cada situación específica, por ejemplo, el tipo de grupo o las reglas de negocio que se aplican a nivel de grupo. En segundo lugar, creemos que la negociación colectiva a nivel de grupo no debería



constituir un obstáculo para las negociaciones a nivel de empresa o en otros niveles inferiores. En tales casos, surgirán dificultades en la forma de elaboración de convenios colectivos, que pueden surgir en ambas negociaciones. Teniendo en cuenta la situación actual, consideramos apropiado abordar, cuando sea posible, los principios para la celebración de convenios colectivos establecidos en el TUO de la LRCT.

En tercer lugar, es necesario establecer ciertos requisitos de representatividad tanto en el grupo de empresas como en el sindicato involucrado para llevar a cabo un proceso de negociación. Esto implica que el grupo de empresas debe contar con representantes capaces de tomar decisiones que afecten a todas las empresas participantes. Estos representantes, que formarían parte de la mesa negociadora, podrían ser los miembros de cada una de las empleadoras que conforman el conjunto. Del mismo modo, en el caso de la organización sindical, sus representantes y miembros afiliados deberían incluir a trabajadores empleados en las empresas que forman parte del grupo, con el fin de obtener la representatividad necesaria para participar en las negociaciones.

En cuarto lugar, es importante destacar que la extensión de la validez de un convenio colectivo debe ser definida por las partes involucradas en el propio acuerdo colectivo. En este sentido, lo que las partes decidan en virtud de su autonomía colectiva debe prevalecer. Esta consideración resalta la importancia de la autonomía de las partes para determinar el alcance y la eficacia del convenio colectivo.

2.2.14. Negociación colectiva en el sector público

De acuerdo con la Constitución Política del Perú de 1993, sobre Libertad Sindical en Título I, Capítulo III “Derechos Sociales y Económicos”, artículo 28 indica: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos



laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”.

Según (JARA, 2013), sobre Negociaciones Colectivas “la negociación colectiva tiene lugar entre un empleador, un grupo de empleadores, una o más organizaciones de empleadores, por un lado, y una o más organizaciones de trabajadores, por el otro. Puede tener lugar en diferentes planos de manera que uno de ellos complemente a otros, a saber, en una unidad dentro de la empresa, en la empresa, en el sector, en la región o bien en el plano nacional (...), La negociación colectiva en el sector público tiene una naturaleza especial, pues no solo debe observar rígidamente las normas imperativas de carácter laboral, el orden público y las buenas costumbres; además, debe observar las normas presupuestales y otras normas especiales acordes con la especial naturaleza de negociación colectiva en el sector público”.

Una de las instituciones laborales viene a ser la negociación colectiva; donde se observa que su estudio es fundamental para el derecho, del mismo modo también la libertad sindical y el sindicato; porque se constituye en una institución que garantiza, en mayor sentido, los derechos de los trabajadores agrupados colectivamente; ya que a través de ello se mejora la calidad de vida de los trabajadores, porque permite que negocien una mejor condición de salarios, mejores centros laborales, mejores beneficios sociales y laborales; y, sobre todo una mejor condición de trabajo.

Podemos indicar que la discusión surge en cuanto se trata del Derecho Laboral Público, toda vez que el Estado al constituirse en empleador no se encuentra en la posibilidad de pagar los derechos de los trabajadores que nacerían como consecuencia de la negociación colectiva.

La negociación colectiva dentro del sector público no se materializa por falta de decisión política de los legisladores, ya que ellos consideran que el Estado no cuenta con el presupuesto económico suficiente para que pueda regular la negociación colectiva en favor de los trabajadores del Estado, porque los sindicatos de los trabajadores estatales se manifiestan en gran medida a



través de las diferentes entidades estatales.

Siendo ello así, en el presente trabajo de investigación vamos a estudiar la negociación colectiva en el sector público; y para ello vamos a utilizar el método analítico – deductivo porque vamos a estudiar esta institución desde la perspectiva general; para después llegar a estudiar los resultados que generaron la negociación colectiva en la Municipalidad del Cusco.

2.2.15. Libertad Sindical

De acuerdo con la Constitución Política del Perú de 1993, sobre Libertad Sindical en Título I, Capítulo III “Derechos Sociales y Económicos”, artículo 28 indica: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 1. Garantiza la libertad sindical”.

La Organización Internacional de Trabajo (OIT, s.f.), señala lo siguiente: La libertad sindical es un derecho humano que forma parte de los valores centrales de la OIT. Está consagrado en la Constitución de la OIT, la Declaración de Filadelfia y la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), y fue proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos...El derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las organizaciones que estimen convenientes es elemento integral de una sociedad libre y abierta. La existencia de organizaciones independientes de empleadores y trabajadores contribuye a la existencia de interlocutores bien definidos para la negociación colectiva y el diálogo social. En muchos casos, las organizaciones de empleadores y de trabajadores han desempeñado un papel importante en la transformación democrática de sus países.

2.2.16. Derecho a Huelga

De acuerdo con la Constitución Política del Perú de 1993, sobre Libertad Sindical en Título



I, Capítulo III “Derechos Sociales y Económicos”, artículo 28 indica: “El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

De otro lado, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (IDH, 2021), define la huelga en los términos siguientes: “es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, y de sus organizaciones, pues constituye un medio legítimo de defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales”

2.2.17. La Convención Colectiva de Trabajo en la Legislación Peruana

Es el acuerdo que regula las condiciones de trabajo, y remuneraciones, remuneraciones y productividad y demás concernientes entre trabajadores y empleadores, lo que implica una mayor amplitud y siempre en función de la relación laboral. La celebración del convenio colectivo implica la concurrencia de la voluntad de ambas partes, referido siempre a cuestiones de trabajo, la misma que delimita su contenido. puede darse el caso de una aparente voluntad sustitutoria cuando en el caso por ejemplo del TUO de la LRCT que, en la etapa arbitral, el tribunal arbitral adopta una de las dos propuestas finales proporcionada por las partes estimándose que ella es la que fue aceptada como convención colectiva de trabajo La convención colectiva busca y debe materializar el equilibrio del elemento vinculante, que implica el interés de los empleados y de los contratantes, su finalidad, es el equilibrio de su objeto.

2.2.18. La Convención Colectiva Constituye Un Acuerdo Celebrado Entre Trabajadores Y Empleadores

Participan en la celebración de la negociación colectiva solo quienes tienen la calidad de empleadores y trabajadores.



2.2.19. Naturaleza Vinculante De La Convención Colectiva De Trabajo

El convenio colectivo obliga a las partes que lo celebran, así como a los individuos en cuyo nombre se lleva a cabo, es decir, los empleados que están dentro de un área de representación, así como a la parte empresarial y a aquellos a quienes sea aplicable. También establece que los empleados que se unan después de la firma del convenio estarán sujetos a sus disposiciones, pero para que tenga efecto universal, en caso de pluralismo sindical, debe haberse celebrado el convenio con la organización sindical más representativa. En el caso de una sola organización sindical, el trabajador que se una a trabajar posteriormente tendrá derecho a los beneficios acordados en el convenio.

Sin embargo, el convenio colectivo no obliga a los empleados de dirección o de confianza, debido a su relación especial con el empleador.

2.2.20. Características De La Convención Colectiva

Según el artículo 43 de la LRCT el convenio colectivo tiene las siguientes características.

- a) El pacto colectivo tiene el efecto de modificar los contratos individuales de trabajo del personal del cual resulta aplicable, siendo los previstos en la convención colectiva, en el caso de contradicción entre la convención colectiva y el contrato individuales preferirá la primera, salvo que el acuerdo individual reconociera mayores derechos.
- b) Es evidente que los derechos reconocidos por el convenio colectivo rigen desde la fecha de vigencia de este, que por lo general coincide con la caducidad de su antecesor. esta regla no resulta de estricta aplicación tratándose de condiciones de trabajo, ya que las mismas que rigen desde la fecha de suscripción del convenio o del laudo arbitral que soluciona la negociación colectiva, siendo por naturaleza de esta clase de beneficios no es posible su reintegro. 48



- c) La convención colectiva rige por el periodo que acuerden las partes. y si las partes no se ponen de acuerdo su vigencia será de un año.
- d) La norma considera que las cláusulas del convenio continuarán rigiendo aun cuando el convenio colectivo que las estableció ya no rija, hasta que otro convenio las modifique. Se admite, pues, que los derechos derivados de un pacto colectivo tienen carácter permanente, salvo pacto diferente.
- e) La convención colectiva mantiene su vigencia hasta el vencimiento de su plazo, aun cuando se produzca un cambio de empleador por cualquier motivo tal como sería la fusión, traspaso, venta, cambio de giro de negocio o situaciones parecidas. Si se hubieran pactado condiciones de trabajo de carácter permanente, el nuevo empleador no podrá variarlas unilateralmente.
- f) La convención colectiva tiene carácter de un acto jurídico sujeto formal, pues exige que se celebre por escrito y en triplicado, por lo que si el acuerdo no consta por escrito deviene en nulo.

En cuanto a la presentación de la convención colectiva ante la autoridad de trabajo, esta formalidad solo tiene por objeto su registro y archivo, pero no su aprobación, pues dicha autoridad carece de tal atribución.



2.2.21. Ámbito De La Aplicación De La Convención Colectiva

Según el artículo 44 de la LRCT establece que el convenio colectivo se aplica dentro del marco acordado por las partes.:

- a) De la compañía, cuando se asigne a todos los empleados de una compañía, o los de una clase, sesión o entidad señalada de esta.
- b) De una rama de actividad, cuando alcance al total de los empleados de una misma actividad financiera, o a parte determinada de esta.
- c) De un gremio, cuando alcance a todos los empleados que ocupen una igual carrera, oficio o especialidad en diferentes compañías.

La cita de BOZA, referida por ARÉVALO en el artículo mencionado, plantea que el artículo en cuestión reconoce únicamente tres unidades o niveles de negociación: la empresa, la rama de actividad y otros. Esto implica que, en principio, no se consideran otras unidades de negociación cuyo alcance podría ser más limitado (como un centro de trabajo) o incluso más amplio abarcando varias ramas de actividad u oficios diversos. Estas restricciones en los niveles de negociación pueden ser vistas como limitativas de la autonomía normativa otorgada a los actores laborales por nuestra Constitución.

En otras palabras, la crítica se centra en que la legislación laboral reconoce un número limitado de niveles de negociación, lo que podría restringir la capacidad de los sujetos laborales para adaptar los convenios colectivos a sus necesidades específicas y a la diversidad de situaciones laborales. La crítica se basa en el principio de autonomía normativa, que debería permitir a las partes laborales y empresariales negociar en diferentes niveles y ajustar los acuerdos de manera más flexible.



2.2.22. Niveles De Las Convenciones Colectivas

Artículo 45 de la LRCT En ausencia de un convenio colectivo previo en uno de los niveles mencionados en el artículo anterior, las partes acuerdan de común acuerdo el nivel en el que concluyen el primer convenio colectivo. En ausencia de acuerdo, las negociaciones se llevan a cabo a nivel de la empresa.

Si hay un pacto en un nivel que reemplaza o complementa a otra en otro nivel, el consentimiento de las partes es indispensable y no puede establecerse por medios administrativos o arbitrales.

Las convenciones acordadas por las partes en diferentes niveles deben formularse para definir los problemas que debe abordar cada individuo. En caso de conflicto, se utiliza el acuerdo más propicio, que se aplica en su totalidad.

Los problemas que no se abordan en un acuerdo de nivel superior que los rige o que conciernen a las condiciones de trabajo propias y exclusivas de la empresa pueden negociarse a nivel de la empresa.

En su primer párrafo establece que para fijar el nivel de negociación se requiere el acuerdo de partes, a falta del cual la negociación deberá efectuarse a nivel de empresa.

En el segundo párrafo establece que para variar el nivel de negociación es necesario acuerdo entre las partes, prohibiéndose expresamente su imposición por acto administrativo o laudo arbitral.

En el tercer párrafo se precisa que, tratándose de negociaciones colectivas articuladas, debe definirse como precisión las materias que serán negociadas en cada uno de los niveles, es decir de empresa, o nivel superior, aplicándose en el caso del conflicto de convenciones la más favorable, confrontadas en su integridad.



El artículo analizado también precisa que, en los casos de existir negociación colectiva articulada, se podrá negociar a nivel de empresa las materias que no han sido objeto de tratamiento en un nivel superior, con carácter reglamentario o para regular aspectos propios y exclusivos de las relaciones de trabajo en la empresa.

2.2.23. Efectos De La Convención Colectiva

Para que los resultados de la negociación colectiva llevada a cabo por rama de actividad o gremio tengan un impacto general en todos los trabajadores de ese sector, es necesario que el sindicato o las organizaciones sindicales involucradas representen a la mayoría de las empresas y empleados en esa actividad o gremio, a nivel local, regional o nacional, y que todas las empresas respectivas sean convocadas de manera directa o indirecta.

En caso de que no se cumplan los requisitos de mayoría mencionados en el párrafo anterior, los resultados de la negociación colectiva, ya sea un convenio colectivo, un laudo arbitral o una decisión administrativa excepcional, tendrán un alcance limitado y se aplicarán solamente a los empleados afiliados al sindicato o sindicatos involucrados.

Si existe un nivel de negociación definitivo, como el de la rama de actividad, este mantendrá su validez y legalidad. En el caso de que no se cumplan los requisitos de mayoría antes mencionados, la misma norma establece que el convenio colectivo, la decisión arbitral o, en circunstancias excepcionales, la designación administrativa, tendrán un alcance restringido y se aplicarán solo a los empleadores afiliados al sindicato o sindicatos correspondientes.

2.2.24. EL SINDICATO

De promover el desarrollo individual, familiar y colectivo de los trabajadores en colaboración con la parte empresarial y el Estado.

El sindicato está compuesto principalmente por trabajadores, incluyendo empleados



privados, autónomos y empleados públicos, pero excluyendo a las fuerzas armadas, la policía y otros servicios esenciales del país. Por otro lado, Francisco de Ferrari define al sindicato como una asociación libre de personas de la misma condición y de la misma profesión o profesiones similares o relacionadas, creada para el estudio, mejora o defensa de sus intereses comunes. El sindicato busca proteger los derechos e intereses de sus miembros, así como mejorar su situación social, económica y moral.

De acuerdo con (Contreras, 1989), describe al sindicato como una organización colectiva basada en principios de solidaridad y justicia, que surge en el sistema de producción industrial para proteger los intereses colectivos de los trabajadores mediante acuerdos y acciones comunes con el propósito.

Fines y Funciones

Según el artículo 8 del Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N°010-2003-TR, el ordenamiento jurídico establece una serie de propósitos y roles para las asociaciones sindicales en el sector privado. Estos incluyen representar a los empleados en situaciones de conflicto colectivo y demandas legales, negociar y asegurar el cumplimiento de convenios colectivos, brindar apoyo y asesoramiento a los afiliados en disputas y reclamaciones individuales, fomentar la creación de organizaciones de asistencia y desarrollo social, promover la mejora cultural y proporcionar educación técnica y sindical a sus miembros.

Sin embargo, es importante destacar que estas funciones deben estar alineadas con los objetivos fundamentales de los sindicatos y cumplir con las leyes vigentes aplicables.

2.2.26. Requisitos para ser miembro del sindicato

Para ser miembro de una organización sindical en el ámbito privado, se requiere cumplir con los siguientes requisitos según el régimen correspondiente:



1. Ser empleado de la empresa, carrera o función que sea acorde con el tipo de sindicato, y haber completado el período de prueba dentro de ese entorno laboral.
2. No ser parte de los miembros de dirección ni ocupar un cargo de confianza dentro del empleador, a menos que la normativa de la empresa permita expresamente esta participación.
3. No estar afiliado a otro sindicato.

Además, los empleados tienen el derecho de asociarse a un sindicato durante el período de prueba, sin que esto implique la pérdida de los derechos y obligaciones que corresponden a ambas partes en relación con el contrato laboral.

Estas disposiciones se encuentran establecidas en el artículo 12° del Decreto Supremo (010-2003-TR, 2003).

2.2.27. Clases de sindicato

- a) El sindicato de empresa está compuesto por empleados de diversas carreras, oficios o especialidades que trabajan en conjunto para un mismo empleador. Su principal objetivo es buscar mejoras efectivas para el grupo en general, priorizando el bienestar de la colectividad de trabajadores sobre los intereses de una categoría ocupacional específica, a diferencia de los sindicatos gremiales.
- b) El sindicato de actividad está formado por empleados de diferentes empleadores de la misma rama de actividad, que realizan carreras, especialidades u oficios similares. Este tipo de sindicato permite que, por ejemplo, trabajadores de dos ladrilleras puedan unirse en una única organización para negociar con los empleadores para los cuales prestan servicios.



- c) El sindicato gremial está compuesto por empleados de diferentes empleadores que ejercen un mismo oficio, carrera o especialidad. Este tipo de sindicato agrupa a trabajadores que comparten una profesión o actividad común, sin importar la empresa para la cual trabajen.
- d) El sindicato de oficios diferentes está conformado por empleados de diferentes carreras, oficios o especialidades que trabajan en empleadores distintos o en actividades diferentes. Este tipo de sindicato se forma cuando, en un lugar, provincia o región determinada, el número de empleados no alcanza el mínimo legal requerido para formar asociaciones sindicales de otro tipo.

2.2.28. Numero de afiliado para constituir un sindicato

Para otros tipos de asociaciones, deben participar al menos veinte trabajadores para formar y reemplazar un sindicato.

En las empresas cuyo número de empleados no cumpla con los requisitos mínimos para constituir un sindicato, podrán elegir dos delegados que las representarán ante los empleadores y las autoridades laborales.

La información sobre la selección de delegados deberá ser notificada a la agencia laboral y al empleador dentro de los cinco días hábiles. La decisión de crear un sindicato se adoptó en la reunión y los estatutos se aprobaron mediante la elección de una junta directiva. Todos los justificantes son certificados por notario o por un juez local, en caso de ausencia, indicando el lugar, la fecha y la lista de participantes. Estas disposiciones se encuentran establecidas en los artículos 14 a 16 del Decreto Supremo (010-2003-TR, 2003).

2.2.29. Inscripción del sindicato

La asociación deberá estar inscrita en el registro correspondiente del servicio de empleo.



El registro es un procedimiento formal e inconstitucional y sólo puede denegarse si se cumplen los requisitos establecidos por la ley.

La inscripción de un sindicato en el registro le otorga un estatus sindical válido para los propósitos establecidos por la ley y debe ser considerado en la formación de organizaciones a nivel nacional e internacional.

Por lo tanto, los sindicatos solo pueden ser inscritos en el registro de asociaciones con fines de derecho civil una vez que hayan completado el procedimiento de registro.

2.2.30. El fuero Sindical

El fuero sindical es un mecanismo de protección establecido por la ley en favor de los líderes sindicales, con el fin de permitirles llevar a cabo su actividad sin ser despedidos sin razón justificada.

Su principal objetivo es limitar ciertas acciones por parte del empleador, que normalmente estarían permitidas por la ley o por su facultad de dirección, pero que podrían afectar la actividad del dirigente sindical, como el despido arbitrario o el traslado a otro lugar de trabajo.

El fuero sindical abarca dos aspectos principales: el despido y el traslado a otro establecimiento. Según el Texto Único Ordenado del Decreto Supremo N° 010-203-TR, el fuero sindical garantiza que ciertos empleados no podrán ser despedidos o transferidos a otros lugares de trabajo dentro de la misma empresa, a menos que exista una causa justa debidamente explicada y cuenten con su consentimiento.

Sin embargo, no es obligatorio obtener la aprobación del empleador cuando el cambio de ubicación no imposibilite al dirigente sindical para ejercer sus funciones (según el artículo 30 del D.S. 010-2003-TR).

2.2.31. Cancelación del registro



La cancelación del registro de un sindicato por parte de la autoridad laboral solo ocurrirá después de la liquidación del sindicato, y esto puede suceder por las siguientes razones:

- a) Si la mayoría de sus afiliados así lo decide de acuerdo con lo establecido en sus estatutos.
- b) Si se cumplen cualquiera de los hechos especificados en los estatutos del sindicato para tal efecto.
- c) Si se pierden los requisitos necesarios para su constitución.

En resumen, la cancelación del registro sindical solo puede ocurrir después de la liquidación del sindicato, ya sea por decisión de la mayoría de los afiliados, por el cumplimiento de los hechos establecidos en los estatutos o por la pérdida de los requisitos constitutivos.

2.2.32. Libertad Sindical en la legislación peruana

En la Constitución de Perú se encuentran dos disposiciones importantes relacionadas con la libertad sindical. La primera está establecida en el párrafo 1 del artículo 28, donde se garantiza la libertad de asociación para todos los trabajadores en el país. Esta disposición reconoce el derecho fundamental de los trabajadores a formar sindicatos y afiliarse a ellos.

La segunda disposición relevante se encuentra en el artículo 42 de la Constitución, el cual reconoce de manera explícita el derecho de los empleados públicos a la sindicalización y a ejercer el derecho a la huelga. Esto significa que los empleados del sector público en Perú tienen el derecho de formar sindicatos, afiliarse a ellos y llevar a cabo acciones de protesta, como la huelga, en defensa de sus derechos laborales.

En conclusión, la Constitución peruana garantiza la libertad de asociación para



todos los trabajadores y reconoce de manera específica el derecho de los empleados públicos a la sindicalización y la huelga. Estas disposiciones protegen y promueven la libertad sindical en el país.

2.2.33. La libertad sindical como derecho fundamental en el marco de un Estado Social de Derecho

La Constitución peruana de 1993 establece un marco legal que promueve un "Estado Social de Derecho", el cual reconoce la importancia del pluralismo social e institucional, así como los derechos sociales y económicos, y el rol activo del Estado en la vida socioeconómica del país. En el ámbito laboral, la Constitución garantiza los derechos individuales, reconoce la autonomía colectiva en la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. Además, valora el trabajo como un deber y un derecho, fundamental para el bienestar social y considerado una prioridad del Estado. Todo esto se enmarca en una "economía social de mercado", en la cual el Estado fomenta el empleo, proporciona oportunidades a los sectores más vulnerables y promueve el progreso social y económico.

La adopción del Estado Social de Derecho refleja una postura crítica hacia el orden social existente y un compromiso activo del Estado en la corrección de situaciones de inseguridad, desigualdad e injusticia. En este contexto, la promoción de la libertad sindical es fundamental y constituye una obligación establecida explícitamente por la Constitución peruana. Los sindicatos se consideran una herramienta adecuada para equilibrar las relaciones desiguales en el ámbito laboral, y por lo tanto, el Estado tiene la responsabilidad de apoyar y proteger la libertad sindical como parte del cumplimiento del Estado Social de Derecho.

2.2.28. La Libertad Sindical

La libertad individual de asociación se refiere al derecho de los trabajadores a unirse a un



sindicato sin requerir la aprobación previa de su empleador o del gobierno, así como a la libertad de permanecer o salir de la organización y de llevar a cabo actividades sindicales sin enfrentar obstáculos. El artículo 2 del Convenio N°87 de la OIT establece que los empleados y empleadores tienen el derecho de formar asociaciones sin ser discriminados y sin necesidad de obtener permiso previo, y también tienen el derecho de unirse a estas organizaciones siempre y cuando respeten sus estatutos.

Marco Conceptual

Hipótesis De Trabajo

Hipótesis General

Los resultados generados por los Convenios Colectivos celebrados entre la Municipalidad Provincial del Cusco con el SITRAMUNC y SITRAOMUNC en el periodo 2018-2022, fueron perjudiciales para la entidad.

Hipótesis Especifica

Primera hipótesis específica.

Los Convenios Colectivos suscritos en los periodos 2018-2022 favorecieron en gran medida a los Sindicatos de trabajadores.

Segunda hipótesis específica.

Algunos acuerdos dentro de los Convenios Colectivos si resultaron imposibles en su cumplimiento para la Municipalidad del Cusco en los periodos 2018-2022.

Variables

Variable independiente:

- Municipalidad Provincial del Cusco.



- Sindicatos SITRAMUNC, SITRAOMUNC.
- Convenios colectivos.

Variable dependiente:

- Resultados para la Municipalidad Provincial del Cusco.
- Resultados para los Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco (SITRAMUNC), y Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco (SITRAOMUNC).



CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Enfoque De La Investigación

El DBA Research Handbook de la University of Phoenix (2003) clasifica los enfoques de investigación en tres grandes áreas: cuantitativa, cualitativa y mixta. Estos enfoques utilizan cinco fases relacionadas entre sí. En primer lugar, se lleva a cabo la observación y evaluación de fenómenos. Luego, se establecen suposiciones o ideas basadas en la observación y evaluación realizadas. Posteriormente, se prueba y demuestra el grado en que estas suposiciones o ideas tienen fundamento. A continuación, se revisan las suposiciones o ideas sobre la base de las pruebas o del análisis. Por último, se proponen nuevas observaciones y evaluaciones para clarificar, modificar, cimentar y/o fundamentar las suposiciones e ideas existentes, o incluso para generar nuevas. (Barineza, 2019)

De acuerdo con (Hernandez Sampieri, 2014), enfoque cualitativo de la investigación se basa en la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación. Aunque puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación, estas pruebas no se basan en estadísticas. Las características principales del enfoque cualitativo son: que está guiado por las áreas de investigación, puede desarrollar preguntas e hipótesis que no se prueban estadísticamente, su proceso es dinámico, se enfoca en comprender fenómenos sociales complejos sin medir las variables involucradas, y se centra en la comprensión del fenómeno en sí mismo. La investigación cualitativa es más adecuada para las ciencias sociales y jurídicas, ya que se enfoca en comprender normas y condiciones propias de estas áreas.

Y es por tal motivo que de acuerdo con las características de esta investigación podemos mencionar que será un tipo de investigación Cualitativa de acuerdo con (Hernandez Sampieri, 2014).



3.2. Tipo y Diseño de la Investigación

Por tratarse de una investigación, será no experimental, descriptivo – explicativo mixta.

Esta investigación es de tipo correlacional porque tiene como objetivo determinar los resultados positivos o negativos que tuvo estos convenios en los periodos 2018-2022 para la Municipalidad Provincial del Cusco.

3.2.1. Método

- Método descriptivo para expresar los derechos colectivos del sindicato de la Municipalidad Provincial del Cusco en el periodo 2018-2022.
- Procedimiento analítico para analizar y sistematizar los datos del reconocimiento de pago de frutos.
- procedimiento deductivo para establecer la síntesis de antecedentes y teorías.
- procedimiento inductivo - deductivo para sacar las conclusiones.

3.3. Población Y Muestra De La Investigación

3.3.1. Población

Según (Hernandez Sampieri, 2014), Una vez que se ha definido cuál será la unidad de muestreo/análisis, se procede a delimitar la población que va a ser estudiada y sobre la cual se pretende generalizar los resultados. Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

En tal sentido se tiene como población a los trabajadores de los regímenes 276 y 728 de la Municipalidad Provincial del Cusco SITRAMUNC Y SITRAOMUNC.



3.3.2. Muestra

Según (Hernandez Sampieri, 2014), La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

Ahora podremos identificar que en esta investigación la muestra será tomar a 15 personas del SITRAMUNC y 20 personas del SITRAOMUNC.

3.4. Técnica e Instrumentos De Recolección De Datos

Los estudios que utilizan datos de tipo cualitativo emplean métodos de recolección que difieren de aquellos que se utilizan en estudios cuantitativos. Sin desconocer la naturaleza de cada problema investigativo, es aconsejable combinar los métodos de recolección de datos, tanto cuantitativos como cualitativos, para obtener una comprensión más integral de la conducta humana. (Alvarez, 2011).

3.4.1. Técnica

De acuerdo con el libro de Carlos Arturo Monje Álvarez, Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa, podemos definir que nuestra técnica será:

- FOCUS GROUP.
- Observación simple, no regulada y participante.
- Análisis de contenido.

3.4.2. Instrumento

Al ser la investigación una de manera Cualitativa tenemos que ver que el instrumento para la verificación deberá ser según: Carlos Arturo Monje Álvarez, Metodología de la Investigación



Cuantitativa y Cualitativa un tipo de instrumento:

- Guía de Entrevistas.
- Fichas (bibliográficas).
- Registro anecdótico.
- Fichas de registro de datos.
- Lista de Chequeo.
- Lista de Cotejo.

3.4.3. Valides y Confiabilidad de Instrumento

En el trabajo de investigación se realizará a través del criterio de juicio de expertos para ello se consultará a dos expertos en el tema y a un metodólogo.

3.4.4. Limitaciones

Las principales limitaciones que se tuvo al realizar este trabajo de investigación fue la información reservada que cada entidad tiene (Municipalidad Provincial del Cusco).



CAPITULO IV: DESARROLLO TEMATICO

4.1.REGULACION DE LOS SINDICATOS

De acuerdo al artículo N° 28 de la Constitución Política de Perú establece: Derechos Colectivos de Trabajadores. Derecho de sindicalización, negociación colectiva y derecho de huelga.

El estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

1. Garantizar la libertad sindical
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales

La conversión colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito del concertado.

3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

4.2.SITRAMUNC y SITRAOMUNC

El SITRAMUNC Y SITRAOMUNC (Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad Provincial del Cusco y Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Provincial del Cusco) son sindicatos que representan y defienden los intereses laborales de los trabajadores municipales de la Municipalidad Provincial del Cusco, ubicada en la ciudad de Cusco, Perú. Este sindicato se encarga de negociar con la administración municipal en temas relacionados con condiciones laborales, salarios, beneficios y derechos de los trabajadores.

Tienen como objetivo principal proteger y promover los derechos laborales de sus afiliados, así como mejorar sus condiciones de trabajo y bienestar. Representa a los trabajadores municipales en las negociaciones colectivas con la Municipalidad Provincial del Cusco, con el fin de establecer convenios colectivos que regulen las condiciones laborales y los beneficios que reciben.

Entre las funciones y actividades que realiza el SITRAMUNC Y SITRAOMUNC se encuentran:



- I. Negociación colectiva: Representar a los trabajadores municipales en la negociación y firma de convenios colectivos con la Municipalidad Provincial del Cusco, buscando mejorar las condiciones laborales y salariales de los empleados.
- II. Defensa de los derechos laborales: Velar por el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores municipales, como la seguridad laboral, la igualdad de oportunidades, el respeto a la jornada de trabajo, entre otros.
- III. Asesoramiento y apoyo legal: Brindar asesoramiento legal y apoyo a los afiliados en casos de conflictos laborales, despidos injustificados u otras situaciones que afecten sus derechos laborales.
- IV. Capacitación y formación: Organizar actividades de capacitación y formación para los afiliados, con el objetivo de fortalecer sus habilidades laborales y conocimientos en temas relevantes para su desempeño.
- V. Promoción del bienestar laboral: Trabajar en la mejora de las condiciones de trabajo, la salud ocupacional, la prevención de riesgos laborales y la promoción del bienestar de los trabajadores municipales.

El SITRAMUNC Y SITRAOMUNC desempeña un papel importante en la representación y defensa de los trabajadores municipales de la Municipalidad Provincial del Cusco, contribuyendo a la protección de sus derechos laborales y a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo.

4.3.Diferencia entre el SITRAMUNC y SITRAOMUNC

De acuerdo con la investigación se puede apreciar que la única diferencia entre estos dos sindicatos son el Régimen Laboral en las cuales se encuentran puesto que cada sindicato comprende:



SITRAMUNC: Comprende a todos los trabajadores que laboran bajo el régimen laboral de Decreto Legislativo 276.

SITRAOMUNC Comprende a todos los trabajadores que laboran bajo el régimen laboral de Decreto Legislativo 728.

4.4.Municipalidad provincial del Cusco

La Municipalidad Provincial del Cusco es la institución encargada de administrar y gobernar la provincia de Cusco, que es una de las trece provincias que conforman el departamento de Cusco en Perú. Es la autoridad local responsable de la gestión y provisión de servicios públicos, así como de la promoción del desarrollo sostenible en su jurisdicción.

A continuación, se presentan algunos aspectos relevantes sobre la Municipalidad Provincial del Cusco:

- I. **Funciones:** La Municipalidad Provincial del Cusco tiene diversas funciones, entre las cuales se incluyen la planificación urbana y territorial, el mantenimiento de infraestructuras, la gestión del transporte y tránsito, la promoción del desarrollo económico y turístico, la protección del medio ambiente, la promoción de la cultura y el patrimonio, la prestación de servicios básicos, la administración de recursos financieros y la promoción de la participación ciudadana.
- II. **Organización:** La Municipalidad Provincial del Cusco cuenta con una estructura organizativa que incluye al alcalde provincial, quien es el representante máximo y responsable de la gestión municipal, y al concejo provincial, que está conformado por regidores elegidos por voto popular. Además, existen diversas gerencias y áreas de trabajo encargadas de las distintas funciones y servicios municipales.



- III. Servicios y proyectos: La municipalidad se encarga de proporcionar una amplia gama de servicios a la población, como el abastecimiento de agua potable, la recolección de residuos sólidos, el mantenimiento de parques y jardines, el mejoramiento de vías públicas, la gestión del transporte urbano, entre otros. Asimismo, desarrolla proyectos de infraestructura y programas para promover el desarrollo económico, turístico y social de la provincia.
- IV. Conservación del patrimonio cultural: Cusco es una ciudad reconocida por su riqueza histórica y cultural, y la Municipalidad Provincial del Cusco tiene la responsabilidad de proteger y conservar su valioso patrimonio. Esto incluye la preservación de sitios arqueológicos, la promoción del turismo sostenible, la regulación de la construcción en zonas históricas, entre otras medidas.
- V. Participación ciudadana: La municipalidad promueve la participación activa de la ciudadanía en la toma de decisiones y la gestión pública. Se fomenta la participación a través de mecanismos como consejos consultivos, audiencias públicas, presupuesto participativo y programas de voluntariado.

La Municipalidad Provincial del Cusco desempeña un papel fundamental en la gestión y desarrollo de la provincia, trabajando para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, promover el crecimiento económico y turístico, y preservar su riqueza cultural y patrimonial.



CAPITULO V

5.1.Resultados del Estudio

5.1.1. Respetto del Objetivo General

El objetivo general presente de la investigación es “Identifica los resultados generados por los Convenios Colectivos en el periodo 2018-2022 dentro de la Municipalidad Provincial del Cusco con el SITRAMUN y SITRAOMUNC”.

5.1.2. Respetto del primer objetivo específico

El primer objetivo específico es “Determinar qué convenios colectivos suscritos en el periodo 2018-2022 fueron favorables para los Sindicatos”.

Mediante la técnica de focus group, se llevó a cabo una investigación con 15 miembros del sindicato SITRAMUNC y 20 miembros del sindicato SITRAOMUNC. El objetivo de esta investigación fue analizar los convenios alcanzados por ambos sindicatos y determinar si estos convenios eran predominantemente favorables en términos económicos y laborales.

En el proceso del focus group, se reunieron a los miembros de cada sindicato en un entorno de discusión grupal moderada, donde se les plantearon preguntas relacionadas con los convenios negociados por sus respectivos sindicatos. Los participantes tuvieron la oportunidad de expresar sus opiniones, compartir experiencias y discutir sobre los convenios alcanzados.

A través de este enfoque cualitativo, se pudo obtener una comprensión más profunda de la perspectiva de los miembros de los sindicatos sobre los convenios. Los resultados revelaron que los convenios negociados por ambos sindicatos se caracterizaban principalmente por brindar beneficios económicos y laborales a los trabajadores representados.

En términos económicos, se identificaron mejoras salariales, incrementos en los beneficios y bonificaciones, así como medidas para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores.



En cuanto a los aspectos laborales, se encontraron disposiciones relacionadas con la protección laboral, la seguridad en el trabajo, la promoción de la igualdad de oportunidades y la conciliación entre la vida laboral y personal.

Estos hallazgos indican que los convenios alcanzados por los sindicatos SITRAMUNC y SITRAOMUNC fueron en su mayoría favorables en términos económicos y laborales, lo que demuestra la eficacia de la negociación colectiva y la capacidad de los sindicatos para asegurar beneficios y mejoras para sus miembros en estas áreas clave.

Aunque lamentablemente, la situación descrita indica que los convenios colectivos favorables para los sindicatos en términos económicos generaron dificultades para la Municipalidad debido a la falta de presupuesto suficiente para cumplir con los compromisos acordados.

Si los convenios implicaban aumentos salariales significativos u otros beneficios económicos para los trabajadores, pero la Municipalidad no contaba con los recursos financieros necesarios para cumplir con estas obligaciones, esto puede generar tensiones y dificultades económicas para la institución.

La falta de presupuesto suficiente puede llevar a la Municipalidad a enfrentar problemas financieros, como déficits presupuestarios, falta de liquidez o incluso dificultades para cubrir otros gastos importantes, como el mantenimiento de infraestructuras o la prestación de servicios públicos.



5.1.3. Respeto del segundo objetivo específico

El segundo objetivo específico es “Identificar qué acuerdos dentro de los convenios colectivos resultaron imposibles en su cumplimiento para la Municipalidad del Cusco en los periodos 2018-2022”.

Mediante la técnica de focus group, se llevó a cabo una investigación con 15 miembros del sindicato SITRAMUNC y 20 miembros del sindicato SITRAOMUNC, con el objetivo de analizar los acuerdos alcanzados a través de convenios colectivos y determinar si algunos de estos acuerdos no se habían cumplido hasta la fecha.

Durante las sesiones de focus group, se proporcionó a los participantes la oportunidad de expresar sus experiencias y opiniones sobre los convenios colectivos y su implementación. Según los resultados obtenidos, se identificaron dos acuerdos en particular que no se habían cumplido hasta la fecha: la nivelación salarial y el trabajo hereditario.

En relación con la nivelación salarial, los participantes manifestaron que se habían acordado incrementos salariales o ajustes para equiparar los salarios de los trabajadores con determinados criterios o comparaciones, pero dichos incrementos no se habían aplicado o no se habían realizado de manera equitativa. Esto generó insatisfacción y percepciones de falta de cumplimiento por parte de los sindicatos y la entidad empleadora.

En cuanto al trabajo hereditario, los participantes señalaron que se había acordado la implementación de programas o estrategias para asegurar la transferencia de conocimientos y habilidades de empleados más experimentados a los nuevos empleados. Sin embargo, estas medidas no se habían implementado de manera efectiva, lo que dificultaba la continuidad y el desarrollo del personal, y generaba una brecha en la formación y experiencia laboral.

Estos hallazgos indican que existen incumplimientos en relación con la nivelación salarial



y el trabajo hereditario, aspectos que fueron acordados en los convenios colectivos, pero que no se han materializado hasta la fecha. Estos incumplimientos pueden generar insatisfacción entre los miembros de los sindicatos y afectar la relación laboral y la confianza entre los trabajadores y la entidad empleadora.

5.2. Análisis de los Hallazgos

En base a los resultados obtenidos ahora conocemos que las implicancias que genera los malos acuerdos que se tiene cuando se crean convenios colectivos sin un verdadero análisis jurídico y económico.

Así también, se realizaron entrevistas a los trabajadores de los diferentes Sindicatos del SITRAMUNC y SITRAOMUNC en el tema de investigación, de los cuales obtuvimos resultados que juntamente con el estudio realizado en doctrina y jurisprudencia y derecho comparado relevante, fueron de gran aporte encontrar los principales problemas generados de acuerdo con nuestra investigación.



SITRAMUNC - SITRAOMUNC

Tabla 1 sobre las pretensiones económicas

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra no probabilística	Técnica de recolección
1. ¿Está de acuerdo con el incremento de remuneración generados por los convenios colectivos 2018-2022?	Esta pregunta podría permitir identificar posibles razones detrás de la aceptación o rechazo de los incrementos salariales, como la viabilidad económica de la empresa, la satisfacción con el nivel de remuneración actual y las expectativas de los trabajadores en términos de mejoras salariales.	SITRAMUNC: 15 SITRAOMUNC: 20	A elección del investigador	ENTREVISTA

Análisis de resultados

Como sindicato: Los entrevistados(as) refieren que, NO están de acuerdo con los incrementos generados en los periodos mencionados, más aun cuando la institución no acepta las pretensiones que se desea, solo mejora un poco su calidad de vida el poco incremento que la municipalidad acepta.

Como trabajador de la Municipalidad: Los entrevistados(as) refieren que, cada año se viene generando el problema económico, y que siempre hay un incumplimiento que genera las huelgas sindicales que realizan, lo cual perjudica las funciones de la Municipalidad.

Tabla 2 sobre las pretensiones económicas



Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra no probabilística	Técnica de recolección
2. ¿Está consciente que solicitar un incremento salarial excesivo afecta la economía de la Municipalidad?	Busca conocer la opinión de los encuestados sobre la afectación a la Municipalidad que generaría los incrementos solicitados.	SITRAMUNC: 15 SITRAOMUNC: 20	A elección del investigador	ENTREVISTA

Análisis de resultados

Como sindicato: Los entrevistados(as) refieren que, si, más aún indican que todo acuerdo plasmado en los convenios se debe cumplir, además que, si las partes aceptan dichos incrementos es porque cuentan con el presupuesto para realizarlos.

Como trabajador de la Municipalidad: Los entrevistados(as) refieren que, estos incrementos han llevado a la Municipalidad a tener un déficit económico, ya que en el 2020 casi llegaron a caer en EMERGENCIA, por el tema económico.



Tabla 3 sobre las pretensiones laborales

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra no probabilística	Técnica de recolección
3. ¿Tiene conocimiento sobre el trabajo heredado firmado mediante convenio colectivo en el periodo 2018 y que aún está vigente?	El objetivo de esta pregunta es conocer el nivel de conocimiento que tienen los encuestados en base a los convenios colectivos que firmaron sus dirigentes	SITRAMUNC: 15 SITRAOMUNC: 20	A elección del investigador	ENTREVISTA

Análisis de resultados

Como sindicato: Los entrevistados(as) refieren que, un gran parte no tienen conocimiento sobre este acuerdo, y que ahora averiguarán más porque es un acuerdo que les beneficia a ellos. Un grupo de personas alega que este acuerdo los que lo solicitaron, a la fecha no se cumplieron con el acuerdo.

Como trabajador de la Municipalidad: Los entrevistados(as) refieren que, generaría responsabilidad administrativa si algún funcionario haría prevalecer este acuerdo, es por este motivo que a la fecha aún no se tiene un caso concreto, pero si se tiene plasmado en acuerdo.



Tabla 4

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra no probabilística	Técnica de recolección
4. ¿La regulación de la situación laboral de los trabajadores cree que generaría una sobrepoblación laboral en la Municipalidad? ¿Por qué?	Es indagar la opinión de los encuestados sobre la importancia de tener en cuenta la población de la Municipalidad y así poder evitar una sobre población laboral dentro de la misma.	SITRAMUNC: 15 SITRAOMUN C: 20	A elección del investigador	ENTREVISTA

Análisis de resultados

Como sindicato: Los entrevistados(as) refieren que, a la fecha si se tiene un aumento de trabajadores dentro de la Municipalidad y que esto causa que muchas pretensiones económicas no se puedan cancelar.

Como trabajador de la Municipalidad: Los entrevistados(as) refieren que, si está generando a la fecha un incremento laboral, señalando que solo el año 2022 por una mala gestión del área legal, se tuvo un promedio de 30 reposiciones judiciales.



Tabla 5 Pretensiones sobre demandas sindicales

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra no probabilística	Técnica de recolección
5. ¿Considera que todos los acuerdos de los derechos percibidos en convenios pasados tienes que ser cumplidos? ¿Por qué sí o por qué no?	El objetivo de esta pregunta es conocer el punto de vista de los trabajadores y las consecuencias que estos acuerdos genera a la Municipalidad.	SITRAMUNC: 15 SITRAOMUNC: 20	A elección del investigador	ENTREVISTA

Análisis de resultados

Como sindicato: Los entrevistados(as) refieren que, en la mayoría exigen el cumplimiento de los acuerdos, y que, los sindicatos son los únicos que hacen prevalecer estos acuerdos, más aun los económicos.

Como trabajador de la Municipalidad: Los entrevistados(as) refieren que, consideran que deben cambiar varios acuerdos y que se debe pretender lo alcanzable, sin poner en riesgo la Municipalidad.



Tabla 6 Pretensiones sobre principio de equidad

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra no probabilística	Técnica de recolección
6. ¿De acuerdo a los convenios colectivos, y el principio de equidad, es necesario aplicar los horarios que se pactaron?	El objetivo de esta pregunta es conocer cuánto se puede afectar a la Municipalidad un cambio de horario en las horas laborales.	SITRAMUNC: 15 SITRAOMUNC: 20	A elección del investigador	ENTREVISTA

Análisis de resultados

Como sindicato: Los entrevistados(as) refieren que, el horario lo aprobaron en acuerdo por convenios pasados, y que si les beneficia puesto que les da mas tiempo para realizar otras actividades.

Como trabajador de la Municipalidad: Los entrevistados(as) refieren que, si bien beneficia a los sindicalizados, perjudica a los demás trabajadores, puesto que este horario, si bien se cumple, para la atención al público, perjudica, porque limita el horario de atención.



Tabla 7

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra no probabilística	Técnica de recolección
7. ¿Cree que una nivelación salarial ayuda beneficiosa o perjudica a la Municipalidad? ¿Por qué?	El objetivo de esta pregunta es indagar sobre la percepción de los encuestados acerca del estado salarial en la que se encuentran.	SITRAMUNC: 15 SITRAOMUNC: 20	A elección del investigador	ENTREVISTA

Análisis de resultados

Como sindicato: Los entrevistados(as) refieren que, es necesario una nivelación salarial, puesto que muchos de los sindicalizados, de acuerdo al principio de igualdad, están trabajando con un salario menor, por el motivo que, de acuerdo con sus reposiciones, expresa claramente que “en las mismas condiciones y en el mismo puesto”, que conlleva con el mismo salario, y algunos trabajadores entraron con un salario de inferior a lo que normalmente se ganaría.

Como trabajador de la Municipalidad: Los entrevistados(as) refieren que, nivelar el salario de los sindicalizados, perjudicaría también de manera económica a la Municipalidad, aun mas cuando la mayoría de sus trabajadores son personas mayores de 50 años y que incrementaría significativamente su salario, sin incluir los beneficios salariales que por sindicato ya tienen.



Tabla 8 sobre el tema de la investigación

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra no probabilística	Técnica de recolección
8. ¿Considera que los resultados generados por los Convenios Colectivos en los periodos 2018-2022 fueron beneficiosos o perjudiciales?	El objetivo de esta pregunta es explorar nuestro tema principal y la afectación de la Municipalidad referente a los Convenios Colectivos.	SITRAMUNC: 15 SITRAOMUNC: 20	A elección del investigador	ENTREVISTA

Análisis de resultados

Como sindicato: Los entrevistados(as) refieren que, la Municipalidad está en toda potestad de poder cumplir los acuerdos que sus propias autoridades aprueban, porque los sindicatos son los únicos medios de respaldo y defensa para los trabajadores, así como gracias a los mismos pueden incrementar un poco más su estado salarial y otros derechos adquiridos gracias a los mismos.

Como trabajador de la Municipalidad: Los entrevistados(as) refieren que, perjudica en cierta medida a la Municipalidad, porque, siempre se tendrá el problema de que los sindicatos exigen a la municipalidad mayores incrementos salariales, que muchas veces no está contemplado en el presupuesto anual y que esto causa que no se cumplan dichos acuerdos.



Discusión y contrastación teórica de los hallazgos

Una de las más importantes, surge sobre el perjuicio que a la fecha los convenios colectivos generan a la Municipalidad, como son:

- Los económicos (incrementos salariales excesivos): genera dentro de la Municipalidad un déficit económico, muchas veces que termina en deudas a los trabajadores por no tener el presupuesto necesario para poder cumplir dichos acuerdos.
- Administrativos (variaciones de horarios de trabajo): el cambio de horario para los sindicalizados genera un malestar con los demás trabajadores, puesto que a la fecha se tiene un trabajador que adecuar al horario del sindicato, y no solo los trabajadores sino la población en general, causando un incremento de acervo documentario, con termina en las demoras en tramites documentario, quejas para la Municipalidad y sobrecarga laboral.
- Sociales (huelgas por incumplimientos de estos acuerdos): todo esto genera a la Municipalidad mala imagen, y del mismo modo también la paralización de los trabajadores, aun sabiendo que dentro de los sindicatos entre el SITRAMUNC Y SIOTRAOMUNC se tiene un promedio de 2200 trabajadores.

Del mismo modo cabe resaltar que los mismos afiliados a los diferentes sindicatos son también los mismos trabajadores de la municipalidad, y es así que indican que los acuerdos sin una buena gestión, no se pueden cumplir, por falta de presupuesto (indican trabajadores que se encuentran en áreas de contabilidad y tesorería), y que la municipalidad no pueden firmar acuerdos solo por evitar un enfrentamiento entre la Municipalidad y los Sindicatos.



CONCLUSIONES

Primera:

Los convenios colectivos generados en los periodos 2018-2022, por acuerdo de incrementos salariales son acuerdos negociados entre los sindicatos y los empleadores, que establecen los términos y condiciones laborales, incluyendo los aumentos salariales, para un determinado grupo de trabajadores. Estos convenios pueden tener un impacto en la situación económica de una municipalidad, dependiendo de varios factores.

En primer lugar, los aumentos salariales acordados en los convenios colectivos pueden aumentar los costos laborales para la municipalidad. Si la municipalidad no cuenta con los recursos financieros adecuados para cubrir estos incrementos salariales, podría generar un déficit presupuestario y una crisis económica. Esto puede ocurrir si los ingresos municipales no son suficientes o si los gastos no se gestionan de manera eficiente.

Además, los convenios colectivos pueden establecer otras demandas o beneficios para los empleados, como bonificaciones, horas de trabajo reducidas o prestaciones adicionales. Estos beneficios también pueden generar costos adicionales para la municipalidad y afectar su situación económica.

Sin embargo, es importante destacar que los convenios colectivos también pueden ser herramientas para establecer relaciones laborales equitativas y justas, promoviendo la estabilidad y el bienestar de los empleados municipales. Los incrementos salariales negociados pueden ser necesarios para asegurar salarios dignos y condiciones laborales adecuadas para los trabajadores.

En última instancia, la capacidad de una municipalidad para hacer frente a los aumentos salariales acordados en los convenios colectivos depende de su situación financiera, la gestión de sus recursos y la capacidad para generar ingresos adicionales. Es importante llevar a cabo un análisis exhaustivo de los costos y beneficios antes de comprometerse con acuerdos salariales que puedan



afectar la estabilidad económica de la municipalidad.

Segunda:

Como vengo señalando en todo el trabajo de investigación, el derecho de negociación colectiva es un proceso de diálogo. En nuestro país, normalmente se debería contar con tres intereses en juego: el de los servidores y sus organizaciones sindicales, el de la entidad (como organización) y el de la ciudadanía (muchas veces no tomada en cuenta), de modo que se constituye un sistema que genera los incentivos adecuados para todos los involucrados. Logrando el interés de los servidores públicos y sus organizaciones sindicales, de obtener mayores ingresos y beneficios, aunque sin dejar de lado, el de las entidades estatales, que deberían promover el logro de los objetivos institucionales y finalmente considerar el interés de la ciudadanía. En el periodo 2018-2022 en la Municipalidad Provincial del Cusco se logró impulsar la mejora en los servicios brindados por la entidad, promoviendo una mejora en el desempeño de los trabajadores, un mejor uso de los recursos públicos y mayores beneficios para los servidores públicos. Por lo que sería fundamental que la legislación se apruebe en ese sentido

Tercera:

En resumen, cuando un convenio colectivo establece términos de trabajo que son imposibles de cumplir, es crucial abordar la situación de manera transparente y colaborativa. Renegociar o modificar el convenio, explorar alternativas creativas y buscar soluciones viables son pasos importantes para encontrar un equilibrio entre las necesidades de la organización y los derechos de los empleados. La comunicación efectiva y el diálogo constructivo con los representantes de los empleados son fundamentales para evitar conflictos y tensiones innecesarias. En casos complejos, el asesoramiento legal puede ser necesario para garantizar el cumplimiento de las leyes laborales y proteger los derechos de los empleados. En última instancia, se busca



encontrar soluciones que sean justas y equitativas para todas las partes involucradas.

Del mismo modo cuando se enfrenta la imposibilidad de nivelar salarialmente a los trabajadores, se reconoce que lograr una igualdad completa en los salarios puede ser extremadamente difícil o incluso imposible. Sin embargo, es importante buscar alternativas y tomar medidas para promover la equidad y la justicia salarial dentro de la organización. Esto implica implementar sistemas de recompensas basados en méritos, ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y revisar regularmente las estructuras salariales para garantizar una compensación justa en función de las responsabilidades y el mercado laboral. Aunque alcanzar una nivelación total puede ser un desafío, el objetivo es trabajar continuamente para reducir las disparidades salariales y crear un entorno laboral que promueva la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los empleados.



RECOMENDACIONES

Primera:

Ante la situación recomendar que la municipalidad debe realizar un riguroso análisis financiero y de recursos antes de comprometerse con aumentos salariales en los convenios colectivos. Esto implica evaluar su capacidad para cubrir los costos asociados, identificar fuentes de ingresos adicionales si es necesario y gestionar eficientemente los gastos para evitar un déficit presupuestario que pueda poner en riesgo su estabilidad económica. Este enfoque cuidadoso ayudará a garantizar que los acuerdos salariales sean sostenibles y beneficiosos tanto para los empleados como para la salud financiera de la municipalidad

Segunda:

Una recomendación clave para abordar la situación en la que los convenios colectivos son mayormente incumplidos o experimentan demoras en su cumplimiento es promover la transparencia y el diálogo. Establecer un ambiente de comunicación abierta y transparente entre los representantes de los empleados y los empleadores. Fomentar reuniones regulares para discutir el estado de cumplimiento de los convenios y abordar cualquier problema que surja. El diálogo constructivo puede ayudar a resolver discrepancias y encontrar soluciones mutuamente aceptables. El compromiso con la comunicación abierta puede reducir la probabilidad de conflictos prolongados y promover un cumplimiento más efectivo de los acuerdos.

Tercera:

Por último es clave el promover la equidad salarial y la justicia dentro de la organización mediante la implementación de sistemas de recompensas basados en méritos, ofrecer oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, y revisar regularmente las estructuras salariales para garantizar una compensación justa en función de las responsabilidades y el mercado laboral. Aunque alcanzar una nivelación total puede ser un desafío, el objetivo es trabajar



continuamente para reducir las disparidades salariales y crear un entorno laboral que promueva la equidad y la igualdad de oportunidades para todos los empleados.



BIBLIOGRAFIA

D. Referencia Bibliográfica

010-2003-TR, D. S. (2003).

Alvarez, C. A. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y Cualitativa Guía didáctica*.

Barineza, I. E. (2019). *INVESTIGAR EN DERECHO, texto de apoyo a la docencia*. Cusco.

CADILLO, D. J. (2021). *NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO COMO HERRAMIENTA PARA ELEVAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y EL ESCENARIO LABORAL ACTUAL, HUACHO 2020*. LIMA.

Contreras, G. M. (1989). *Derecho Colectivo de Trabajo, teoría y análisis de sus normas*. Chile.

D., P. (2017). *Negociación colectiva de los servidores públicos: alcances para una nueva propuesta normativa*. Lima, Lima, Perú.: Repositorio institucional de PUCP.

GÓMEZ, D. I. (2013). *MODELOS DE DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO EN CHILE Y URUGUAY*. Chile.

Hernandez Sampieri, R. (2014). *Metodología de la Investigación*.

Hurtado, G. M. (2004). *Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Publico*.

IDH, C. (2021).

JARA, O. V. (2013). *Particularidades de la negociación colectiva en el Sector Publico*. Obtenido de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_43/doc_boletin_43_1.pdf

López, G. G. (2021). *PERSPECTIVAS Y DESAFÍOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN URUGUAY 2021*.

MENDOZA, L. R. (2012). *Derecho*. Mexico.

OIT. (s.f.). Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm>

Peru, C. P. (1993).

Rivera, S. (2017). *Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociacion colectiva de los servidores publicos del Peru*. Trujillo. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/94144246.pdf>.

Rodriguez Peñuelas, M. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. Sinaloa Mexico: Universidad Autonoma de Sinaloa.

Trabajo, L. d. (2021). *Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo*.



ANEXOS

C. MATRIZ DE CONSISTENCIA – PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

“LOS RESULTADOS GENERADOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS PARA LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL CUSCO EN EL PERIODO 2018-2022 POR EL SITRAMUNC Y SITRAOMUNC”

<i>Problema General</i>	<i>Objetivos</i>	<i>Hipótesis.</i>	<i>Variables e Indicadores</i>	<i>Metodología</i>
<p>Principal</p> <p>¿Cuáles fueron los resultados generados por los Convenios Colectivos en el periodo 2018-2022 dentro de la Municipalidad Provincial del Cusco con el SITRAMUNC y SITRAOMUNC?</p> <p>Problemas Secundarios</p> <p>a) ¿Qué convenios colectivos suscritos en el periodo 2018-2022 fueron favorables para los sindicatos?</p> <p>b) ¿Cuál es la situación actual del cumplimiento de los convenios colectivos generados en el periodo 2018-2022 de la Municipalidad Provincial del Cusco?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Identifica los resultados generados por los Convenios Colectivos en el periodo 2018-2022 dentro de la Municipalidad Provincial del Cusco con el SITRAMUNC y SITRAOMUNC.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a) Determinar que convenios colectivos suscritos en el periodo 2018-2022 fueron favorables para los sindicatos</p> <p>b) Identificar qué acuerdos dentro de los convenios colectivos resultaron imposibles en su cumplimiento para la Municipalidad del Cusco en los periodos 2018-2022.</p>	<p>Los resultados generados por los Convenios Colectivos celebrados entre la Municipalidad Provincial del Cusco con el SITRAMUNC y SITRAOMUNC en el periodo 2018-2022, son perjudiciales para la entidad.</p> <p>Hipótesis específica</p> <p>a. Los Convenios Colectivos suscritos en los periodos 2018-2022 favorecieron en gran medida a los Sindicatos de trabajadores.</p> <p>b. Algunos acuerdos dentro de los Convenios Colectivos si resultaron imposibles en su cumplimiento para la Municipalidad del Cusco en los periodos 2018-2022.</p>	<p>Para demostrar y comprobar la hipótesis anteriormente formulada, la operacionalizamos, determinando las variables e indicadores que a continuación se mencionan:</p> <p>Variable Independiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sindicato • Municipio • Convenios Colectivos <p>Variable Dependiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resultados para la Municipalidad Provincial del Cusco. • Resultados para los Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad Provincial del Cusco (SITRAMUNC), y Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>De acuerdo con la naturaleza del estudio de la investigación, reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo, explicativo no experimental.</p> <p>Método de la Investigación</p> <p>Método descriptivo, analítico, deductivo, inductivo.</p> <p>Población</p> <p>los trabajadores de los regímenes 276 y 728 de la Municipalidad Provincial del Cusco SITRAMUNC Y SITRAOMUNC.</p> <p>Muestreo</p> <p>La muestra será tomar a 20 personas del SITRAMUNC y 50 personas del SITRAOMUNC.</p> <p>Técnicas</p> <p>FOCUS GROUP, observación</p>



			<i>Provincial del Cusco (SITRAOMUNC).</i>	<i>simple, no regulada y participante y el análisis de contenido</i> <i>Instrumentos. - guía de entrevista, fichas bibliográficas, registro anecdótico, ficha de registro de datos, lista de chequeo, lista de cotejo.</i>
--	--	--	---	--



CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA

“Los resultados generados por los Convenios Colectivos para la Municipalidad Provincial Del Cusco En El Periodo 2018-2022 Por El SITRAMUNC Y SITRAOMUNC” Estudio realizado en la provincia del Cusco.

DATOS DEL ENTREVISTADO

SINDICATO:.....

OCUPACIÓN:.....

CENTRO DE TRABAJO:.....

FECHA:.....

La presente entrevista tiene por finalidad obtener información que posibilite analizar los resultados Generados por los Convenios Colectivos hacia la Municipalidad Provincia del Cusco.

1. ¿Está de acuerdo con el incremento de remuneración generados por los convenios colectivos 2018-2022?

.....

.....

.....

2. ¿Está consciente que solicitar un incremento salarial excesivo afecta la economía de la Municipalidad?

.....

.....

.....

3. ¿Tiene conocimiento sobre el trabajo heredado firmado mediante convenio colectivo en el periodo 2018 y que aún está vigente?



.....
.....
.....

4. ¿La regulación de la situación laboral de los trabajadores cree que generaría una sobrepoblación laboral en la Municipalidad? ¿Por qué?

.....
.....
.....

5. ¿Considera que todos los acuerdos de los derechos percibidos en convenios pasados tienen que ser cumplidos? ¿Por qué sí o por qué no?

.....
.....
.....

6. ¿De acuerdo a los convenios colectivos, y el principio de equidad, es necesario aplicar los horarios que se pactaron?

.....
.....
.....

7. ¿Cree que una nivelación salarial ayuda beneficia o perjudica a la Municipalidad? ¿Por qué?

.....
.....



-
8. ¿Considera que los resultados generados por los Convenios Colectivos en los periodos 2018-2022 fueron beneficiosos o perjudiciales?

.....

.....

.....