Universidad Nacional Mayor de San Marcos
Universidad del Perú. Decana de América
Facultad de Derecho y Ciencia Política
Escuela Profesional de Derecho

Análisis jurídico del criterio de legitimidad a nivel descentralizado en la Ley de negociación colectiva en el Sector Público y sus lineamientos: Estudio del caso de la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022

TESIS

Para optar el Título Profesional de Abogado

AUTOR

Jose Luis MOLINA PAREDES

ASESOR

Mg. Katty Angélica CABALLERO SEGA

Lima, Perú

2025

Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Molina, J. (2025). *Análisis jurídico del criterio de legitimidad a nivel descentralizado en la Ley de negociación colectiva en el Sector Público y sus lineamientos: Estudio del caso de la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Derecho y Ciencia Política, Escuela Profesional de Derecho]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	Jose Luis Molina Paredes
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	72310299
URL de ORCID	No aplica
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Katty Angélica Caballero Sega
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40543811
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5780-0290
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	José Félix Palomino Manchego
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	06756703
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Clotilde Cristina Vigil Curo de Quiroz
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	16644992
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Julio Hernán Figueroa Bustamente
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	08248540

Datos de investigación	
Línea de investigación	E.1.2.6. Derecho Laboral
Grupo de investigación	No aplica
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento
Ubicación geográfica de la investigación	País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Independencia Latitud: -11.996974, Longitud: -77.054481
Año o rango de años en que se realizó la investigación	**Febrero 2023 - Setiembre 2024**
URL de disciplinas OCDE	Derecho: https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

ACTA DE EXAMEN ORAL PRESENCIAL PARA EL OTORGAMIENTO DEL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO CON SUSTENTACIÓN DE TESIS

N°005

Reunido el Jurado Examinador, constituido por los señores profesores:

1.-PRESIDENTE: Dr. JOSÉ FÉLIX PALOMINO MANCHEGO
2.- Mg. CLOTILDE CRISTINA VIGIL CURO DE QUIROZ
3.- Mg. JULIO HERNÁN FIGUEROA BUSTAMANTE
4.- Mg. KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA (ASESORA)

El bachiller postulante al Título Profesional de Abogado, don:

JOSE LUIS MOLINA PAREDES

Procedió la sustentación de su tesis titulado:

Análisis jurídico del criterio de legitimidad a nivel descentralizado en la Ley de negociación colectiva en el Sector Público y sus lineamientos: Estudio del caso de la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022

En la redacción del examen escrito de fin de carrera, el graduando fue aprobado con la nota de

DIECISIETE (17)

Concluida la prueba oral, se practicó la votación correspondiente, resultando el candidato:
Aprobada por unanimidad con la nota 18 (dieciocho) y con mención honrosa

Y para constancia se le extiende la presente Acta, en Lima a los QUINCE días del mes de ABRIL del año 2025

Presidente del Jurado
Dr. JOSÉ FÉLIX PALOMINO MANCHEGO

Mg. CLOTILDE CRISTINA VIGIL CURO DE QUIROZ

Mg. JULIO HERNÁN FIGUEROA BUSTAMANTE

Mg. KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA
(ASESORA)

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. DECANA DE AMÉRICA
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

CERTIFICADO DE SIMILITUD

Yo, **KATTY ANGELICA CABALLERO SEGA**, en mi condición de asesor acreditado con la Resolución Directoral N° 000028-2023-EPD-FDCP-UNMSM de fecha 13 de febrero del 2023, de la Tesis, cuyo título es **Análisis jurídico del criterio de legitimidad a nivel descentralizado en la Ley de negociación colectiva en el Sector Público y sus lineamientos: Estudio del caso de la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022** por el bachiller Jose Luis Molina Paredes, para optar el Título Profesional de Abogado(a).

CERTIFICO que se ha cumplido con lo establecido en la Directiva de Originalidad y de Similitud de Trabajos Académicos, de Investigación y Producción Intelectual. Según la revisión, análisis y evaluación mediante el software de similitud textual, el documento evaluado cuenta con el porcentaje de 19% de similitud, nivel **PERMITIDO** para continuar con los trámites correspondientes y para su **publicación en el repositorio institucional**.

Se emite el presente certificado en cumplimiento de lo establecido en las normas vigentes, como uno de los requisitos para obtención del Título correspondiente.

Lima, 21 de octubre de 2024.

Firma del Asesor:
Nombres y apellidos del asesor:
Katty Angélica CABALLERO SEGA
DNI: 40543811

Dedicatoria

A mis padres que me apoyaron durante toda mi formación profesional, y en memoria de mis abuelos Luisa y Otoniel.

Agradecimiento

A mi familia por nunca dejar de darme apoyo y consejo durante todo este proceso, a los profesores de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por formar a un profesional con pensamiento crítico y atento a la realidad social; y a mi asesora por apoyarme con su tiempo, experiencia y conocimientos durante todo el proceso de elaboración de esta tesis.

INDICE

.....1

INTRODUCCIÓN.....1

PRIMERA PARTE: ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES.....2

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....3

Descripción de la realidad problemática.....3

Definición del problema.....3

HIPÓTESIS O SUPUESTOS HIPOTÉTICOS.....3

Hipótesis Principal:.....3

Hipótesis Secundarias:.....4

MATRIZ DE CONSISTENCIA.....4

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.....6

Justificación.....6

Importancia.....6

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....6

OBJETIVOS.....7

Objetivo principal:.....7

Objetivos secundarios:.....7

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.....7

TIPO DE INVESTIGACIÓN.....7

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....7

MARCO TEÓRICO.....8

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....9

Antecedentes Internacionales:.....9

Antecedentes Nacionales:.....10

BASES TEÓRICAS.....11

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS.....13

SEGUNDA PARTE: ANALISIS TEÓRICO-JURÍDICO DE LA TESIS.....14

CAPITULO I: ANTECEDENTES INMEDIATOS DE LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO ASÍ COMO SUS LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN.....15

1.1. Ley de Servicio Civil.....15

1.1.1. Contexto social y jurídico previo.....15

1.2. El Decreto de Urgencia N° 014-2020-TR 25
1.3. La Ley N° 31188 y sus lineamientos (marco vigente actual) 25
1.4. Regulación Específica de la Negociación Colectiva del Sector Municipal: 26
1.5. Caracterización de las Organizaciones Sindicales de las Municipalidades Distritales en Lima 28
1.6. Comparativa entre la Negociación Colectiva a nivel Municipal del año 2020 y la Negociación Colectiva a nivel Municipal del año 2021, 2022 y 2023. 37
1.7. Conclusiones Previas 38
CAPITULO II: ANÁLISIS DE LA FIGURA DE LEGITIMIDAD NEGOCIAL EN LA LNCSE Y SUS LINEAMIENTOS 40
2.1. Análisis Jurídico – Teórico 40
2.2. Análisis de Campo 59
TERCERA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 63
CONCLUSIONES 64
Primera Conclusión: 64
Segunda Conclusión 64
Tercera Conclusión: 65
RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS 66
Primera Recomendación: 66
Segunda Recomendación: 68
Tercera Recomendación: 68
CONSECUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS 69
BENEFICIOS QUE APORTA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS 69
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 70
ÍNDICE DE FIGURAS 74
INDICE DE TABLAS 75
ANEXOS 76
ANEXO 1: Cuadro de Organizaciones Sindicales Según el ROSSP al 05.07.23 76
ANEXO 2: Convenios Colectivos Registrados en el año 2022 90
ANEXO 3: Transcripciones de Entrevistas 94
ANEXO 4: Resolución de Alcaldía y Convenio Colectivo: 99

RESUMEN

La presente investigación analizará en detalle el criterio de legitimidad a nivel descentralizado establecido en la Ley N° 31188 o Ley de Negociación Colectiva y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM por el que se aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188; así como las implicancias de su aplicación.

Bajo esta premisa, debe tenerse en cuenta que el criterio de legitimidad juega un rol vital para identificar a las partes dentro de una negociación colectiva, así como posteriormente asignar efectos a los acuerdos arribados en el convenio colectivo. De esta manera, también se revisarán los conceptos relativos a la legitimidad, al ser necesarios para poder comprender el significado de esta en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

Finalmente se contrastará lo analizado con un caso de estudio, para así detectar las consecuencias de la aplicación de la Ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, y así implementar recomendaciones en beneficio de la comunidad peruana.

INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva es uno de los pilares del Derecho Colectivo del Trabajo. Como tal, es la forma por la cual el grupo de trabajadores organizados buscan equilibrar la búsqueda de productividad y ganancia por parte del empleador con la necesidad de mantener la mejora constante de las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, esto no se puede afirmar de manera tajante en cuanto a los trabajadores del Sector Público, los cuales tienen como función servir a la sociedad brindado su prestación personal de servicios; siendo por este motivo, que si bien los mismos están habilitados para ejercer los derechos colectivos, entre ellos el de negociación, estos deben ser protegidos bajo una perspectiva distinta en la cual entran a revisión conceptos tales como los principios presupuestales, los criterios de legitimidad y las limitaciones legales, entre otros.

De esta manera, se debe entender que el propósito de este trabajo es incidir dentro de la problemática del criterio de legitimidad aplicado por el actual marco normativo, nutriéndose de la realidad mediante la revisión del caso de la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022. La misma se dividirá en dos capítulos en los cuales se desarrollará la presente investigación.

El primer capítulo, posee como finalidad el describir la realidad inmediata anterior del actual marco regulatorio, para así entender el contexto en el cual se dio la actual normativa que regula la negociación colectiva en el Sector Público; el mismo que será dividido en dos partes. Una primera parte, en la cual se dará un acercamiento a los antecedentes normativos de la actual normativa, analizando sus componentes y los motivos por los cuales tuvieron que ser superadas en el tiempo. Posteriormente, se continuará con una breve caracterización de las organizaciones sindicales municipales, lo que brindará una idea de los actores involucrados en el proceso de negociación colectiva que será usado como caso de análisis para acreditar la posición esgrimida.

Posteriormente, se desarrollará un segundo capítulo, el núcleo del trabajo, en el cual se realizará un análisis teórico y de campo; dividiéndose en tres partes. La primera parte está orientada a realizar una diferencia de conceptos teóricos relativos al criterio de legitimidad y las posiciones teórico-jurídicas adoptadas a nivel jurisdiccional e internacional. Seguido de esto, una segunda parte, la cual tiene como finalidad revisar la propia normativa actual y señalar las posibles deficiencias en su estructura que generarían situaciones donde se lesionen los derechos colectivos. Finalmente, un tercer capítulo, en el que se realizará un acercamiento al campo, con el objetivo de confrontar la norma con el ejercicio del derecho. Concluyo el trabajo señalando conclusiones y recomendaciones.

PRIMERA PARTE: ASPECTOS METODOLÓGICOS GENERALES

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción de la realidad problemática

El gobierno peruano, emitió normativa diversa durante la pandemia, entre ellas la Ley N° 31188 emitida en abril de 2021, se dio un cambio en la manera de negociar y el contenido sobre lo cual se puede negociar en el ámbito de la negociación colectiva a nivel de sector público, entre otros cambios superlativos; lo cual fue posteriormente desarrollado por los lineamientos de la ley aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM. Siendo que parte del alcance de aplicación de esta normativa regula la negociación a nivel centralizado y descentralizado de acuerdo al ámbito donde se desarrolle la negociación colectiva.

Bajo este nuevo paradigma es imperativo analizar un aspecto de este marco normativo, el que hace referencia al criterio de legitimidad establecido en los citados dispositivos jurídicos, y sus implicancias para la negociación colectiva a nivel descentralizado, tomando como caso de estudio la negociación colectiva celebrada por los servidores públicos de la Municipalidad de Independencia observando los efectos o la falta de estos en la forma de organizarse de los sindicatos.

Definición del problema

2.1.1. Problema Principal:

¿Qué consecuencias conllevó la aplicación del criterio de legitimidad de la Ley N° 31188 y sus lineamientos a los procesos de negociación colectiva a nivel descentralizado respecto de las organizaciones sindicales minoritarias?

2.1.2. Problemas Secundarios:

¿Qué resultado tuvo la aplicación del criterio de legitimidad contenido en el vigente marco normativo en específico al proceso de negociación colectiva en la Municipalidad de Independencia en el año 2022?

¿Cuál fue la percepción de las organizaciones sindicales que operaban en la Municipalidad de Independencia al aplicarse el criterio de legitimidad contenido en el vigente marco normativo al proceso de negociación colectiva en la Municipalidad de Independencia en el año 2022?

HIPÓTESIS O SUPUESTOS HIPOTÉTICOS

<u>Hipótesis Principal:</u>

El criterio de legitimidad negocial recogida en la Ley N° 31188 y sus lineamientos, limita el ejercicio de la negociación colectiva a nivel descentralizado de las organizaciones sindicales estatales minoritarias.

Hipótesis Secundarias:

➢ La aplicación del criterio de legitimidad del vigente marco normativo al proceso de negociación colectiva celebrado en la Municipalidad de Independencia en el año 2022 tuvo como resultado la limitación del ejercicio de la negociación colectiva de algunas organizaciones sindicales de esta entidad.

➢ La aplicación del criterio de legitimidad contenido en el actual marco normativo generó una percepción negativa por parte de las organizaciones sindicales que resultaron afectadas durante el proceso de negociación colectiva del año 2022 en la Municipalidad de Independencia.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: *ANALISIS JURÍDICO DEL CRITERIO DE LEGITIMIDAD A NIVEL DESCENTRALIZADO EN LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y SUS LINEAMIENTOS: ESTUDIO DEL CASO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DURANTE EL AÑO 2022*

Título de la Tesis		**ANALISIS JURÍDICO DEL CRITERIO DE LEGITIMIDAD A NIVEL DESCENTRALIZADO EN LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO Y SUS LINEAMIENTOS: ESTUDIO DEL CASO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DURANTE EL AÑO 2022**				
Tipo de investigación		Aplicada-Cualitativa				
PROBLEMA		**OBJETIVO**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLES**	**INDICADORES**	**INSTRUMENTOS**
PRINCIPAL	¿Qué consecuencias conllevó la aplicación del criterio de legitimidad de la Ley N° 31188 y sus lineamientos a los procesos de negociación colectiva a nivel descentralizado respecto de las organizaciones sindicales minoritarias?	Analizar las consecuencias de la aplicación del criterio de legitimidad de la Ley N° 31188 y sus lineamientos en la negociación colectiva a nivel descentralizado	El criterio de legitimidad negocial recogida en la Ley N° 31188 y sus lineamientos, limita el ejercicio de la negociación colectiva a nivel descentralizado de las organizaciones sindicales estatales minoritarias	➢ La aplicación del criterio de legitimidad de la Ley N° 31188 y sus lineamientos a nivel descentralizado (Variable independiente) ➢ La negociación colectiva (Variable dependiente)	➢ Consulta de Expedientes Judiciales	➢ Análisis documental de sentencias
SECUNDARIOS	¿Qué resultado tuvo la aplicación del criterio de legitimidad contenido en el vigente marco normativo en específico al proceso de negociación colectiva en la Municipalidad de Independencia en el año 2022?	Examinar las características de la aplicación del criterio de legitimidad contenido en el vigente marco normativo en la negociación colectiva celebrada en la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022.	La aplicación del criterio de legitimidad del vigente marco normativo al proceso de negociación colectiva celebrado en la Municipalidad de Independencia en el año 2022 tuvo como resultado la limitación del ejercicio de la negociación colectiva de algunas organizaciones sindicales de esta entidad.	➢ La aplicación del criterio de legitimidad de la Ley N° 31188 y sus lineamientos (Variable independiente) ➢ Negociación colectiva de la Municipalidad de Independencia en el año 2022 (Variable independiente)	➢ Local sindical ➢ Pliegos de reclamos	➢ Ficha de entrevista ➢ Soporte magnético de audio
	¿Cuál fue la percepción de las organizaciones sindicales que operaban en la Municipalidad de Independencia al aplicarse el criterio de legitimidad contenido en el vigente marco normativo al proceso de negociación colectiva en la Municipalidad de Independencia en el año 2022?	Describir las percepciones de los representantes sindicales de la Municipalidad de Independencia ante la aplicación del criterio de legitimidad del nuevo marco normativa en el proceso de negociación colectiva en el año 2022.	La aplicación del criterio de legitimidad contenido en el actual marco normativo generó una percepción negativa por parte de las organizaciones sindicales que resultaron afectadas durante el proceso de negociación colectiva del año 2022 en la Municipalidad de Independencia.	➢ Aplicación del criterio de legitimidad de la Ley N° 31188 y su reglamento (Variable independiente) ➢ Percepción de los representantes sindicales (Variable dependiente)	➢ Local sindical	➢ Ficha de entrevista ➢ Soporte magnético de audio

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Justificación

El ordenamiento jurídico peruano en su arista de derecho colectivo al trabajo reconoce y fomenta la negociación colectiva, siendo que incluso el artículo 28° forma parte del núcleo duro o dogmático de la Constitución Política del Perú. De esta manera se vuelve vital analizar uno de los criterios vitales para que una organización u otra pueda acceder a este derecho y ejercerlo ante el empleador, el cual es la legitimidad, la cual debe ser analizada en los términos establecidos por el marco normativo y contrastada con la doctrina imperante a nivel nacional e internacional.

Importancia

De lo observado en el portal Web de SERVIR se observan que entre las entidades que presentan sus pliegos de reclamos a nivel descentralizado (orientado a entidades que negocian según su propio ámbito sin afectar en macro), figuran diversas entidades que operan dentro de la esfera pública tales como Gobiernos Regionales, Hospitales e Institutos de Salud, Ministerios, Municipalidades y otros organismos acordes. De esta manera, se puede hallar la importancia de esta investigación de manera razonable, toda vez que el criterio de legitimidad de la normativa vigente que regula la negociación colectiva juega un factor vital al momento de reconocer a las organizaciones sindicales legalmente habilitadas para negociar y cuales entidades no lo estaría, así como las consecuencias de este “filtro”. Sin embargo, la normativa no puede pretender vulnerar los acuerdos adoptados internacionalmente ni las disposiciones constitucionales respecto a la negociación colectiva y la libertad sindical, que de igual manera forma deben interpretarse al momento de analizar la normativa.

LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación limitara sus alcances dentro de los parámetros de sujetos, lugar, normas jurídicas y tiempo.

Este trabajo se centrará en los sujetos humanos agrupados en la categoría “organizaciones sindicales” cuyo tercer significado compuesto expresado en organización significa según la RAE “asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines; así pues también se observará la segunda palabra que compone la calidad de este grupo humano a estudiar denominado “sindicalizado” que según el mismo diccionario viene del término sindicar de unir a determinado número de personas a un sindicato.

En segundo término, se analizará el aspecto de lugar, delimitándose el ámbito de investigación a las características de la negociación colectiva desde la emisión de la nueva normativa a la que pueden acceder las personas del grupo previamente definido en el distrito de Independencia perteneciente a Lima Metropolitana del país latinoamericano Perú.

Para la tercera limitación, se escogerá dentro de las normas pertenecientes al Derecho Colectivo del Trabajo a las normas que regulan el criterio de legitimidad en negociación colectiva en el sector público a nivel descentralizado, no analizando más allá que para aspectos puntuales las normas relativas al resto de derechos que

componen constitucionalmente esta parte del estudio del Derecho Laboral como es el caso de libertad sindical, que muchas veces son parte integrada de las normas que otorgan o garantizan la negociación colectiva.

Como última limitación es el tiempo, observándose que el marco normativo actual no posee muchos años de vigencia. Por lo que la norma y lugar a analizar cuando se llegue al caso de estudio es el año 2022, tiempo en el cual se aplicó el criterio de legitimidad para la negociación colectiva de ese año.

OBJETIVOS

Objetivo principal:

Analizar las consecuencias de la aplicación del criterio de legitimidad de la Ley N° 31188 y sus lineamientos en la negociación colectiva a nivel descentralizado

Objetivos secundarios:

Examinar las características de la aplicación del criterio de legitimidad contenido en el vigente marco normativo en la negociación colectiva celebrada en la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022.

Describir las percepciones de los representantes sindicales de la Municipalidad de Independencia ante la aplicación del criterio de legitimidad del nuevo marco normativa en el proceso de negociación colectiva en el año 2022.

ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizará mediante un enfoque **cualitativo**, dada la naturaleza de esta y los objetivos planteados.

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Debido a su relación con la práctica, la investigación realizada será de tipo **aplicado**, pues de sus conclusiones y recomendaciones se pretenderá responder al hipotético problema del criterio de legitimidad en el sector público.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación seleccionado será **no experimental de carácter descriptivo (o explicativo)** debido a lo difícil de controlar variables que tuvieron ejecución fuera del tiempo de la presente investigación; sin embargo, se observará la realidad y los efectos de la interacción de las variables en la actualidad.

MARCO TEÓRICO

Como primer paso, se vuelve necesario una revisión del marco académico que estudia a los convenios colectivos como parte esencial del Derecho Colectivo del Trabajo, es así como primero se necesita establecer puntos teóricos.

La negociación colectiva forma parte de los derechos colectivos del trabajador, por el cual una organización establece mediante dialogo un pliego de reclamos frente al empleador común. El profesor Neves Mujica (2016) indicaba que por negociación colectiva puede entenderse como la vía por la cual las organizaciones sindicales y el empleador dialogan y resuelven sobre asuntos propios de la relación laboral teniendo como resultado un convenio colectivo. Es decir, lo ideal dentro del procedimiento que es la negociación colectiva es llegar al producto o resultado llamado convenio colectivo. (pp.28). Asimismo, existen autores como Arévalo (2022) quien resalta su valor como fuente del derecho del trabajo(pp.35)

De esta forma, este procedimiento, es respaldado por organismos internacionales, como la OIT, la cual en su guía (2016) indicó que el pacto laboral colectivo consiste en un camino de investigación que consta de diversos tipos de diálogos para lograr el acuerdo. No obstante, el organismo establece un punto esencial para que este proceso sea efectivo, la buena fe de ambas partes. La buena fe es entendida pues según esta organización como un conjunto de pasos y valores que implican la realización de esfuerzos, el ánimo verdadero de negociar, rehuir las dilaciones injustificadas, el respeto a lo acordado y brindar las condiciones para la discusión y solución de problemas; todo esto con el fin de llegar a convenios colectivos que puedan ser aceptados por ambas partes.

Entendida la noción de negociación colectiva, es importante tener en cuenta que el presente trabajo de investigación busca vislumbrar el modelo de negociación colectiva en un ámbito especifico, el cual es el sistema público, cuyo tratamiento presenta notables diferencias con su homólogo privado, en cuanto a que el sistema público cuenta con reglas especiales que giran en torno a la ideal del presupuesto público al cual están supeditas las entidades que lo componen. Así pues, nos adherimos a posturas de autores como Ávalos (2014) quién resaltó este factor al momento de ejercer el derecho a negociar colectivamente bajo el imperio de los principios presupuestales como una diferencia sustancial. (pp.3)

La implicancia de una observancia previa al presupuesto al momento de ejercer el derecho a poder negociar colectivamente en el Estado no es un tema poco estudiado en el campo académico del Derecho Laboral, autores como Gernigon et. al (2000) mencionaban que es común observar reglamentación uniforme para los funcionarios públicos que regula de manera férrea los derechos, obligaciones y las condiciones de estos, prohibiendo o limitando la negociación; enlazando esta causa con el costo económico que representa mantener a estos trabajadores para un presupuesto que a su vez es aprobado por órganos como los Parlamentos o a escala local como ayuntamientos (municipios). De este punto de vista se puede observar que el ejercicio del derecho a negociar y pactar colectivamente en el sector estatal es estudiado con sumo cuidado por los ordenamientos dado el supuesto conflicto que generaría frente al bien común de la población y la capacidad económica del país frente a las solicitudes de la masa que trabaja en dichas entidades.(pp. 52) En el Perú, al estar enmarcado dentro de una ley que establece el presupuesto de cada año que dicta la cantidad de capitales económicos asignados a cada entidad mediante un pliego

presupuestario, esta forma de negociar colectivamente en el Estado debe realizarse de acuerdo con el régimen presupuestario de cada periodo.

Históricamente este condicionamiento a leyes presupuestales tiene un punto de inicio desde la “Ley N° 28175” , la cual tuvo el objeto de modernizar o crear lineamientos generales para el trabajo de administración pública ; la misma que debe interpretarse a la par de la “Ley N° 28411”; leyes que tuvieron funcionamiento a partir de 2005 por la cual se limitó efectivamente los incrementos o reajustes de remuneraciones, bonificaciones u otros beneficios económicos que luego se vieron concretados en normas específicas de las Leyes de Presupuesto anuales; esto es, excluir uno de los reclamos constantes durante la búsqueda de un pacto colectivo; esto es las negociaciones en materia salarial . Por lo cual las organizaciones negociaban materias no económicas relativas a las condiciones de trabajo tales; tales como el uniforme, transporte, refrigerio, alimentos como tarro de leche, entre otros.

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Producto de la revisión de la literatura se encontraron los siguientes referentes tanto nacionales como internacionales:

Antecedentes Internacionales:

Entre las tesis relacionadas al fenómeno de el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector estatal, no se encontraron investigaciones relacionadas directamente al problema tratado, los trabajos expuestos a continuación señalan una idea general sobre la negociación colectiva en el sector público y sus efectos en sociedades de la región, así tenemos:

➢ Como referencia citada a MARTINEZ, Carolina (2021). En su tesis[1], para poder obtener el grado de Magister en Derecho Administrativo por la Pontificia Universidad Javeriana, Colombia, se resaltan las siguientes conclusiones:

- En su novena conclusión, la autora señala el carácter progresivo de los pactos colectivos, y la permanencia de los beneficios adquiridos en el tiempo. (p.99)

- En su doceava conclusión, se aprecia que para la investigadora Martinez la materia salarial juega un papel importante en el desarrollo y obtención de un pacto colectivo. (p.101)

- En su décimo sexta conclusión, la autora señala una de las problemáticas del ejercicio del derecho a la negociación colectiva al indicar que existe una tendencia en su país a negociar más allá de las limitaciones existentes gracias al resto de normas. (p.101)

[1] Martinez, Carolina (2021).“*RETOS Y OPORTUNIDADES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO*.

➢ Como referencia citada MAURI, Juan José. (2018). En su tesis[2] para optar por el grado de Doctor en el Programa de Doctorado en Derecho y Ciencia Política con Línea de Investigación: Derecho Administrativo por la Universitat de Barcelona, España, la cual señala las siguientes conclusiones:

▪ El autor como primera conclusión detalla las diferencias existentes en el proceso de formación de pactos colectivos en el Sector Estatal, y la forma por la cual este derecho se encuentra vinculado al de Libertad Sindical (p.659).

▪ En otra conclusión relevante para este trabajo se encuentra su sexta conclusión en el cual, el autor Mauri sostiene la subordinación necesaria del ejercicio de la negociación colectiva y su producto el pacto colectivo a la norma imperante, reduciéndose a negociar las materias que la norma establece, ya que la misma permite el negociar" (p.661-662)

Antecedentes Nacionales:

En el ámbito nacional, se han encontrado tesis que abordan directamente aspectos centrales de la negociación colectiva y sus efectos bajo las nuevas normas en un gobierno local. Así se observa:

➢ Como referencia citada ASTOCHADO, Wilder (2019). En su tesis[3] para optar por el Título Profesional de Abogado por la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo de la región de Lambayeque. Se tiene las siguientes ideas:

▪ Se toma en consideración su primera conclusión, al señalar las finalidades de los pactos colectivos y su procedimiento vinculados a la posibilidad de alcanzar una vida digna y la obligación del Estado peruano de promoverla. (p.90)

➢ Como referencia citada CRUZ, Javier (2020). En su tesis[4] para obtener el Título Profesional de Abogado en la Universidad Nacional Cesar Vallejo. Se extraen las siguientes ideas:

▪ Como idea relevante se establece el vínculo entre la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores municipales obtenido mediante la negociación colectiva con la mejora de la prestación de servicios por parte de estos a la comunidad, demostrando su importancia

➢ Como referencia citada ILVA, Jonny (2021). En su tesis[5] para optar el Título Profesional de Abogado en la Universidad Señor de Sipan en la región de Chiclayo. Se extraen de manera principal el siguiente razonamiento conclusivo:

---

[2] Mauri, Juan Jose(2018). LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SISTEMA DE FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL."

[3] Astochado, Wilder (2019). LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SANTA CRUZ

[4] Cruz, Javier (2020) "NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y BIENESTAR LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS EN TIEMPOS DE COVID-19"

[5] Ilva, Jonny (2021). "titulada " LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LOS SINDICATOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA 2017-2018"

- El autor resalta la importancia de los beneficios obtenidos mediante la negociación colectiva en la vida laboral de los empleados municipales.

BASES TEÓRICAS

Para fines de este trabajo, se analizarán los acercamientos teóricos que abordan a la legitimidad de la negociación colectiva desde una perspectiva socio jurídico:

La negociación como concepto

Es necesario hacer un acercamiento previo al tratamiento que ha tenido el proceso social general del cual deriva el tema a investigar, es así pues que la negociación como señala De Grande (2017) compone a una multitud de significados que pueden ser interpretados bajo la vista de varias disciplinas como el derecho, la economía, sociología, entre otras; afirmando que durante el S. XX se han alzado dos grandes corrientes ; uno de corte formalista enlazada a la teoría de los juegos y la economía mientras que la otra enfatiza el interaccionismo simbólico, los estudios culturales y un estudio institucional frente a situaciones conflictivas donde el conflicto del poder no es visible a simple análisis.(pp.72-81) Concordamos con el autor en su apreciación a que ambas corrientes terminan creando áreas comunes dentro del espacio de conocimiento de la naturaleza humana, donde se termina entendiendo a la negociación como uno de los procesos dentro de la interacción de los hombres en el cual se manifiestan los llamados juegos de poder y la liberta individual de las personas.

La negociación colectiva laboral

Siguiendo la línea de pensamiento previa, la negociación implica una interacción entre seres humanos por las cuales existe por un lado la libertad individual de las personas frente a otra en el llamado juego de poder. En este preciso caso la llamada negociación colectiva impone por un lado una lucha de poder entre los trabajadores organizados frente al patrón o patrones, con una ocasional intervención del estado (Chang y otros,pp. 5); o como se verá durante el desarrollo de este trabajo de investigación, el propio estado funge a su vez como empleador al hablar del empleo público frente a las organizaciones de trabajadores o sindicatos que pueden funcionar de acuerdo a la institución como el caso del FED-CUT de ESSALUD o cuando abarcan un servicio esencial brindado por el estado como el caso del SUTEP en relación a los profesionales de la educación que laboran en centros educativos públicos.

Corrientes socio jurídicas y negociación laboral

Siendo vital para este punto establecer bases teóricas correctas en base a las corrientes jurídicas disponibles para el estudio de esta problemática convenimos en desarrollar brevemente las siguientes orientándose principalmente por teorías conflictivistas de las cuales destacaremos la teoría marxista o de realidad dialéctica o funcional como la de Simmel y Coser.

-El conflicto como realidad dialéctica: Parte de una base marxista como menciona Aldao (2009), impulsada como su nombre lo dice del aporte de Karl Marx; Lorenzo (2001) resume este pensamiento en la continua pugna entre las clases sociales;

indicando que los conflictos sociales tienen dos raíces una de carácter socioeconómico y el otro social.

-El conflicto como realidad funcional: En base a los estudios de Simmel y posteriores, se tiene el enfoque que toma el sociólogo Coser, quien interpreta un conflicto social como una realidad funcional es decir que el conflicto no busca acrecentar el conflicto social hasta el cambio del modo de producción, sino que es parte de un aumento en la adaptación o reajusta determinadas relaciones o grupos sociales. (Aldao, 2009). Asimismo el autor indica que en base a la postura de Coser se puede reformular el proceso de desarrollo del conflicto laboral y la posterior negociación dentro del enfoque cosseriano ; iniciando este como una manera de diferenciar entre dos grupos trabajadores y empleadores; aclarando la estructura establecida; posteriormente indica que una característica del conflicto es que no representa siempre algo nocivo o disfuncional a la relación puesto que aplicado a la relación laboral implica que en ciertos casos pueda permanecer en el tiempo funcionando como un “canalizador” de la agresividad de las partes ante lo que podría considerarse injusto o impropio en el desarrollo de la relación; diferenciándose como tercera proposición entre conflictos reales e irreales cuya base se observa el fin por el cual el conflicto sirve como medio, siendo que el primero es una de las tantas formas de alcanzarlo mientras que el segundo es el propio desahogo del grupo planteándose el ejemplo de un grupo de trabajadores que entran en negociación con el empleador por un cambio en las condiciones de empleo como un caso en el cual existe un conflicto real donde el conflicto el cual se constituye en una forma por la cual se logra canalizar este pedido.

En conclusión, el enfoque del conflicto desde la funcionalidad de este ha demostrado ser eficaz para explicar la dinámica laboral que ocurre durante la negociación colectiva por la cual las partes no buscan destruirse o agudizar sus diferencias para así generar un cambio radical del sistema de producción o al nivel negociado; sino pues llegar al punto de equilibrio que permita la continuidad de la relación laboral entre los trabajadores y empleadores.

Este enfoque incluso puede ser aplicado a las instituciones del Estado donde si bien el empleador es el propio estado no implica que la masa laboral que integran su funcionamiento no tenga intereses en conflicto contra este en su faceta antagónica de patrón.

DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Negociación Colectiva

Existen diversas posiciones sobre al término negociación colectiva. Por ejemplo, el autor Neves Mujica (2016) señaló que el termino negociación colectiva entendido bajo la óptica del Derecho Laboral, describe el procedimiento por el cual una organización colectiva de trabajadores usualmente conocida como sindicato trata de concertar cambios en la relación laboral existente frente al empleador con la finalidad última de obtener un perfeccionamiento en su nivel de vida (p. 28). Asimismo, se tiene el concepto de Recalde (2017) quien indicó que la negociación colectiva conlleva dialogo procurando obtener un pacto entre patrón y trabajador. (p. 342)

Organización Sindical

Con el nombre de organización sindical se pretende englobar a los distintos niveles organizativos por los cuales los trabajadores se unen para defender sus intereses, entre estos pueden estar los sindicatos, federaciones y confederaciones; como señala el tercer artículo establecido en el "Decreto Supremo N° 008-2022-PCM"[6]

No obstante , como concepto nuclear se tiene a la palabra sindicato, si bien Neves no ha definido explícitamente el significado de Sindicato, se puede observar de la lectura del texto dedicado al Derecho Colectivo del Trabajo, que un sindicato se define por sus funciones y su estructura, al ser constituido por un grupo de trabajadores para negociar beneficios superiores a los establecidos por la norma jurídica vigente, asimismo tienen la posibilidad de ejercer la huelga como mecanismo de presión en las disputas ; siendo de esta forma ejercida la libertad sindical.

La RAE define a los sindicatos en su primera acepción como aquella asociación de trabajadores orientada a la defensa y promoción de sus intereses.

Es así como tenemos al sindicato a modo de una organización creada por trabajadores con el objeto de defender y promover sus intereses amparados en el derecho a la libertad sindical; que a su vez es una piedra angular que les permite ejercer la huelga y negociación colectiva.

[6] Decreto Supremo N° 008-2022-PCM de 2022. (20 de enero de 2022). Normas Legales, N° 16430. Diario Oficial El Peruano, 20 de enero de 2022.

SEGUNDA PARTE: ANALISIS TEÓRICO-JURÍDICO DE LA TESIS

CAPITULO I: ANTECEDENTES INMEDIATOS DE LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO ASÍ COMO SUS LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN

1.1. Ley de Servicio Civil

Como principal fuente esta "La Ley N° 30057 o Ley de Servicio Civil"[7], la cual tuvo como principal objeto el regular el ejercicio de la labor pública en el Sector Estatal creando un régimen de trabajo propio a los servidores del estado, con la última finalidad por mejorar los servicios prestados al público peruano.

1.1.1. Contexto social y jurídico previo

Sin embargo, esta norma incluso antes de siquiera ser promulgada fue materia de múltiples críticas de entidades como la Organización Internacional del Trabajo, estudiosos del derecho laboral y organizaciones sindicales, siendo su elaboración objeto de marchas nacionales organizadas por la CGTE (2013).

Pese a las advertencias, recomendaciones y sugerencias emitidas por las entidades anteriormente citadas, el proyecto fue aprobado promulgándose la norma, la cual contenía una serie de artículos que regulaban entre otros los derechos laborales (entre ellos los d. colectivos) de los ahora servidores públicos, quienes de acuerdo a los parámetros de la norma ejercen la función pública.

1.1.2. Estructura de la norma

Esta norma consto de la siguiente estructura:

- Un Título Preliminar
- Un Título Primero.
- Un Título Segundo
- Un Título Tercero, su punto más resaltante para la presente investigación es el Sexto Capítulo en el cual se buscaba regular los derechos de la masa laboral estatal en el plano laboral colectivo, observándose que el artículo 43° limitaba la negociación colectiva.
- Un Título Cuarto, relativo a la diferenciación entre los servidores civiles como Funcionarios Públicos, Servidores Civiles de Carrera, Servidores de Actividades Complementarias y Servidores de Confianza
- Un Título Quinto relacionado al Control de la Disciplina en este Régimen
- Disposiciones Complementarias Finales y Transitorias

1.1.3. Recepción de la norma por la comunidad

Este cuerpo normativo, fue objeto de demandas constitucionales por parte de los Colegios de Abogados de Tacna y Junín en 2013 (12 de diciembre) y 2014 (19 de agosto) ; siendo resuelta por el órgano conocido como Tribunal Constitucional del Perú, en el año 2016 (abril)

Al ser relevante para la presente investigación y comprender las falencias que tuvo la normativa vigente previa, corresponde analizar de manera detallada los aspectos relevantes de la Sentencia recaída en esta norma, detallando cual sería el camino a seguir en una correcta interpretación constitucional de los derechos laborales colectivas de los empleados públicos en este nuevo marco jurídico.

---

[7] Ley N° 30057. (03 de julio de 2013). Normas Legales. Diario Oficial El Peruano, 04 de julio de 2013.

1.1.4. Análisis a la Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 26 de abril de 2016 sobre la Ley de Servicio Civil

Conforme hemos señalado, la ley provocó diversas reacciones adversar a su publicación, por lo que fue objeto de demanda de inconstitucionalidad en diversos expedientes, lo que llevo al Tribunal a resolver de manera total los tres petitorios en una sola sentencia puesto que sus pretensiones eran similares o conexas. En ese sentido corresponde analizar sus puntos más relevantes sobre la negociación colectiva, siendo así lo siguiente:

Bases constitucionales del derecho a negociar colectivamente por parte de los trabajadores públicos (considerandos 140 a 142)

En este punto el Tribunal realiza una interpretación sistemática de la Constitución Política, en específico del Art. 28 en el cual se regulan los Derechos Colectivos Laborales en general y del Art. 42, en el cual se tratan el derecho a la huelga así como libertad de sindicación por parte de los servidores, puesto que mientras el primero de manera general reconoce los tres derechos colectivos laborales principales del colectivo de trabajadores, el segundo se limita a indicar que el Estado solo reconocería aparentemente el derecho a la libre sindicalización y el derecho a la huelga a ciertos trabajadores públicos con ciertas excepciones.

En ese sentido, el Tribunal niega una interpretación aislada por el cual al no haberse reconocido expresamente el derecho colectivo de negociación de los servidores públicos, los cuales a entender del máximo ente interpretativo de la Constitución, son aquellos ciudadanos que ofrecen su fuerza de trabajo en el sistema estatal salvo excepción expresa, sería constitucionalmente válido señalar que estos no tienen ese derecho. Siendo que en realidad y a partir de un análisis sistemático debe entenderse que este silencio no implica prohibición alguna sino más bien un énfasis en la protección de estos derechos; concluyendo que los trabajadores al servicio del estado SI pueden ejercer el derecho a la negociación colectiva ante su empleador el Estado.

Relación constitucional entre el derecho a negociar colectivamente en el plano laboral con los derechos de libertad sindical y la huelga (considerandos 142 a 146)

En este punto, el Tribunal establece su posición indicando que junto al derecho a la negociación colectiva se ejercen de manera correlativa los de “libertad sindical” y “huelga”; es así que plantear una interpretación de los derechos colectivos de los trabajadores del sector público sin tener en cuenta este derecho sería una interpretación inconstitucional; así como una forma de limitar el correcto ejercicio del mismo, al ser evidente que el acuerdo colectivo laboral es el resultado de una formación previa de organizaciones sindicales y no conseguirlo lleva a una posible manifestación de una medida de fuerza como lo es la huelga.

La conceptualización de la negociación colectiva y el deber del Estado para promoverla (considerandos 147 a 151)

En este punto temático, se aprecia claramente la posición del Tribunal de orientar la responsabilidad de fomentar el derecho a negociar colectivamente en el sector estatal. Así pues se considera a la negociación colectiva un mecanismo elemental para concertar acuerdos entre las partes que forman la relación laboral; siendo esta actividad fomentada por el Estado conforme lo dicta la Carta Magna.

Por otro lado, este mandato de la norma suprema de ninguna manera significa necesariamente que el Estado en su rol y deber de garantizar el ejercicio de los derechos fundamentales y principios constitucional, deje de ponderar los efectos de un pacto colectivo sobre el equilibro de su administración.

El objetivo último de los pactos colectivos en el Estado (Considerandos 152-160)

El siguiente punto temático versa principalmente si la estructura propuesta en el articulado por la Ley N° 30057, en referencia a la prohibición de negociar salarios o materia económica en la negociación colectiva frente al permiso para negociar "condiciones de trabajo", es inconstitucional o no.

Es así que el Tribunal brinda diversos alcances de cómo debe interpretarse la tarea de negociar colectivamente en el panorama estatal peruano , teniendo como fuente lo dispuesto por la OIT en su Convenio 98 que versa sobre la obligación de los estados de optar por las medidas adecuadas para el desarrollo y utilización de la negociación voluntaria para llegar a acuerdos colectivos y el Convenio 151 de la OIT que versa sobre las obligaciones del Estado para garantizar las condiciones necesarias y promoción de la formación de acuerdos con los sindicatos estatales frente al Empleador Público. Siendo así, existe una base legal internacional para hablar de la clara necesidad sin obstáculos de la negociación colectiva dentro del Estado peruano y la tarea del mismo en promoverla.

Posteriormente se discute el término "condiciones de trabajo" frente a una interpretación restrictiva que hace la ley restringiendo la materia económica (remunerativa entre otras), siendo que el Tribunal opta por una concepción mas amplia que si engloba la materia económica en base al principio pro homine.

Por otro lado, el órgano constitucional insiste en su posición de mencionar que la negociación colectiva es la alternativa correcta para encaminar las peticiones de los trabajadores públicos. En consecuencia, si bien no niega la posibilidad del Estado de diseñar su estrategia de fomento de la negociación, la misma no debe ser lesiva al derecho a negociar colectivamente ya que se encuentra obligado a garantizar el mismo ni tampoco puede establecer omisiones u obstáculos al ejercicio de este derecho, concluyendo que se pueden utilizar otros medios distintos a la negociación colectiva sin embargo esto no implica una exclusión de este derecho.

El equilibrio presupuestal frente al ejercicio del derecho a la negociación colectiva (Considerandos 161 a 171)

El principal eje temático dilucidado en estos considerandos versa sobre la aplicación del derecho colectivo a la negociación ante límites presupuestarios impuestos por el Estado. Es así que en efecto, los trabajadores estatales al momento de negociar no solo deben estar pendientes de los límites de los derechos que buscan obtener sino también un recelo superior al estar limitados por los principios presupuestales que rigen el pliego que este asignado a su entidad.

Sin embargo, el Tribunal considera que, si bien existe un límite presupuestario, este no debe vaciar el derecho a la negociación colectiva toda vez que los sindicatos deberían poder negociar siempre y cuando se respete el presupuesto asignado.

Por otro lado, el Tribunal vuelve a afirmar que las condiciones de trabajo y empleo también contemplan la alternativa de acuerdos de las partes negociantes con respecto a las remuneraciones.

Finalmente, basado en las posiciones tomadas durante la argumentación de estos considerandos, se determina la inconstitucionalidad de todas las prohibiciones para tratar temas económicos o salariales de la "Ley N° 30057", o que dispongan la nulidad de cualquier acuerdo en este aspecto:

Así pues, se declaran inconstitucionales los artículos que en conjunto prohíben negociar materia económica o salarial.

La necesidad de regular el derecho a acordar colectivamente en el Sector Público (Considerandos 172 a 176)

En este punto, el Tribunal pone en evidencia la inexistencia de un marco normativo que normalice de manera completa el ejercicio del derecho a pactar colectivamente en el sector público, mencionando la existencia de antecedentes normativos que no han logrado cumplir este cometido.

Sin perjuicio de lo mencionado, el Tribunal señala que no existe legislación actual en ese momento que regule aspectos cruciales sobre el derecho a negociar colectivamente en este sistema, tales como:

a) Información mínima para iniciar el procedimiento negocial
b) El procedimiento para negociar de manera colectiva laboral en el plano estatal.
c) Autoridades competentes para participar en este tipo de negociaciones
d) Las partes legitimadas para ejercer este derecho durante el procedimiento
e) El límite fijado a los incrementos remunerativos
f) Circunstancias que posibiliten limitar aspectos del ejercicio del derecho colectivo a la negociación
g) Otros aspectos.

Ante esto, el Órgano de Interpretación de la Constitución afirma que esta "omisión" por parte del legislador constituye también una violación por omisión a la Constitución Política de nuestro país y a las normas internacionales, toda vez que el Perú suscribió y ratificó los convenios OIT 98 y 151, por lo que existe una situación de hecho inconstitucional. Es así que los magistrados del TC disponen un tiempo de *vacatio sententiae* (es decir que los efectos de la sentencia no tendrán efecto hasta que se cumpla el plazo) hasta la conocida como "primera legislatura ordinaria" correspondiente al tiempo entre 2016-2017 y que esta no podría demorar más de un año, estando el Congreso a crear leyes que regulen estos aspectos vacíos de contenido.

En ese sentido corresponde concordar con la opinión del máximo órgano de la interpretación constitucional, puesto que recién posteriormente se emitió normativa que regulaba estos aspectos (año 2021), como se presentará más adelante.

Recomendaciones para una futura legislación sobre el derecho a la negociación colectiva en el Sector estatal (Considerando 177 a 193)

Por último, respecto a las negociaciones colectivas en el sector público, el Tribunal brinda sus recomendaciones al legislador para que este pueda emitir normativa acorde a los valores que la Constitución defiende.
En ese sentido, desarrolla los puntos señalados como cruciales en el anterior párrafo, entre los cuales se resalta sobre todo los límites del aspecto económico, las circunstancias donde se puede efectuar limitaciones a este derecho colectiva y la obligación estatal de busca acuerdos (mas no de alcanzarlos obligatoriamente).

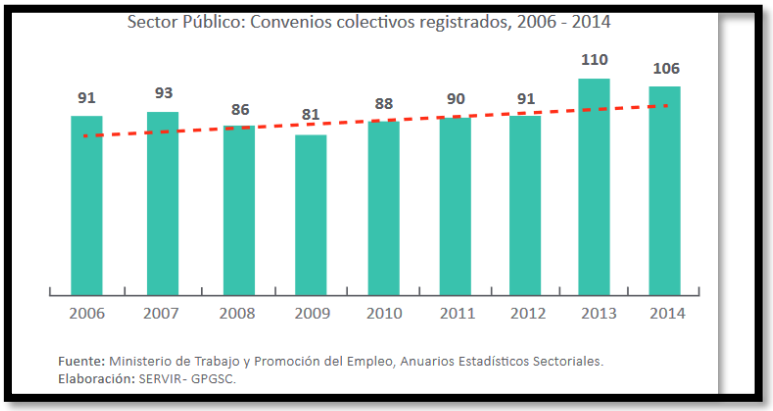
1.1.5. Estado de la LSC desde la Sentencia del Tribunal Constitucional hasta antes de la vigencia del nuevo marco normativo

El presente punto busca hacer una búsqueda breve del estado de la "Ley de S. Civil" (en adelante LSC) y sus efectos en relación al derecho a negociar colectivamente frente al Estado desde la emblemática sentencia del TC del año 2016; por lo cual se usarán datos desde 2016 hasta 2021, año límite en el cual se emitió un nuevo marco normativo que regularía de manera íntegra la forma de ejercer este derecho por la masa de trabajadores del estado. Posteriormente se dará una breve descripción de los años posteriores (2021-2023) en el cual se observará la data encontrada. Siendo así:

1.1.5.1. Años anteriores (2006-2018)

Desde la vigencia de la LSC, aprecia el aumento sobre la cifra de convenios colectivos registrados por parte de los sindicatos de servidores públicos. Es así como se toma como referencia a la Autoridad de Servicio Civil (2016) durante su Informe sobre la Negociación Colectiva en el Sector Público brinda la siguiente información sobre los años anteriores a la vigencia de la LSC:

Figura 1: *Sector Público: Pactos Colectivos entre el Estado y sindicatos registrados, 2006-2014.*

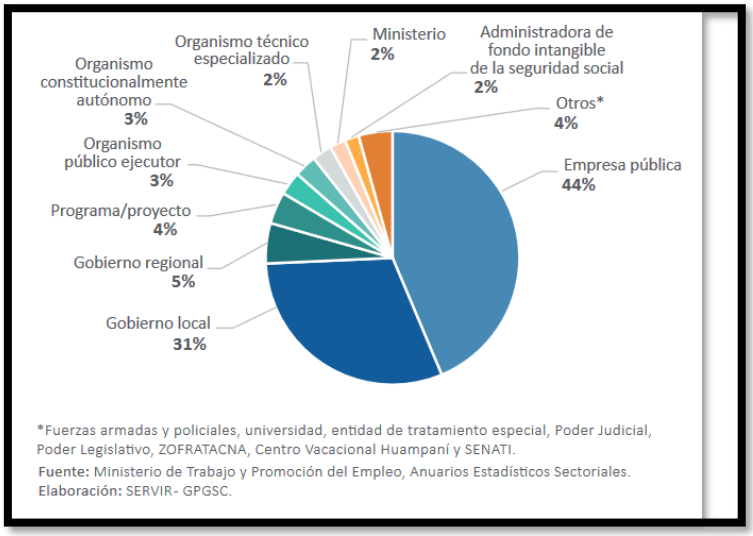


Nota: *Esta figura busca representar el cambio del número de convenios colectivos registrados entre 2006 a 2014.*[8]

[8] *Tomado del recurso "Negociación Colectiva en el Sector Público" (p.7), Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil.*

Como se puede observar desde el 2013 a 2014 si bien hubo una baja en el registro de convenios colectivos se aprecia que esta cantidad es superior a los observados de 2006 a 2012. En ese sentido citamos lo señalado por el Informe (Servir,2016) cuando indicó que entre el periodo de 2006 a 2014, las empresas estatales y los gobiernos locales habrían concentrado en mayor medida (ascendente a 75%) la cantidad de pactos colectivos registrados". Por lo que se cita el siguiente gráfico:

Figura 2: *Sector Público: Pactos Colectivos entre el Estado y sindicatos registrados según tipo de entidad, 2006-2014.*



***Nota**: La figura categoriza a los convenios colectivos según la entidad en la que fueron registrados entre 2006 a 2014.*[9]

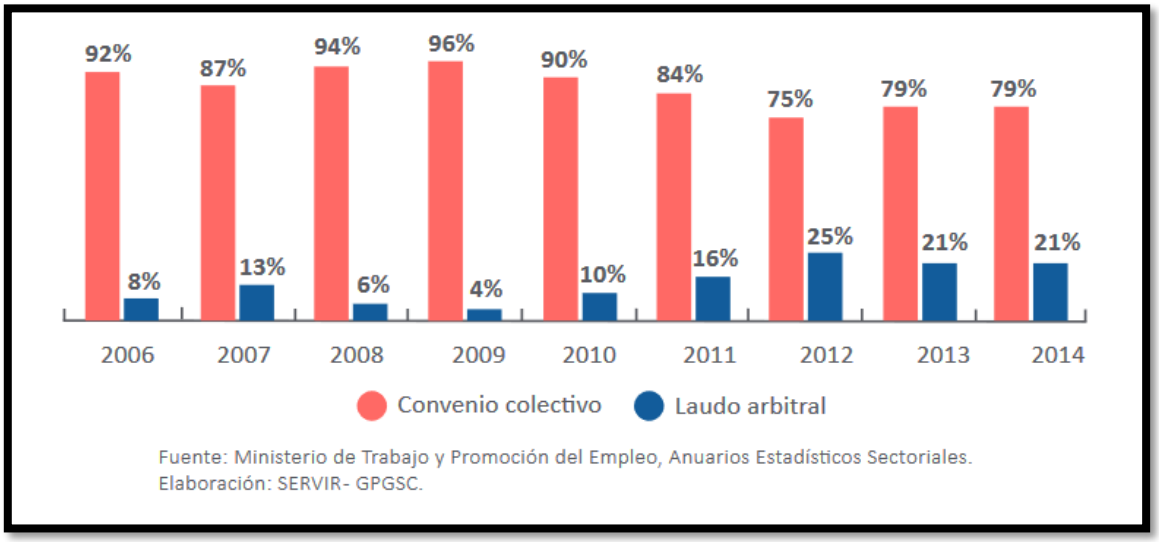
Como materia relevante señalamos que los principales "negociantes" a nivel estatal son las Empresas Públicas y los Gobiernos Locales (como la entidad analizada en el presente trabajo de investigación).

Por otro lado, este mismo Informe da luces interesantes sobre la posición que adoptaron las organizaciones sindicales de trabajadores del sector público al indicar que a partir del 2013, habría un incumplimiento con lo señalado por la LSC que indica en su artículo 44° sobre el plazo de vigencia posible de los acuerdos colectivos. Es decir, que las organizaciones sindicales no encontrarían en esta normativa formas de satisfacer sus intereses colectivos, prefiriendo no adherirse a lo regulado.

Asimismo, se cuenta con el siguiente gráfico, que categoriza los productos negociales registrados.

[9] *Tomado del recurso "Negociación Colectiva en el Sector Público" (p.8), Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil.*

Figura 3: *Sector Público: Pactos colectivos versus laudos arbitrales celebrados entre el Estado con los sindicatos registrados, 2006-2014.*



Nota: *El gráfico muestra la proporción entre pactos colectivos y laudos arbitrales registrados entre 2006 a 2014, respecto a las entidades públicas.* [10]

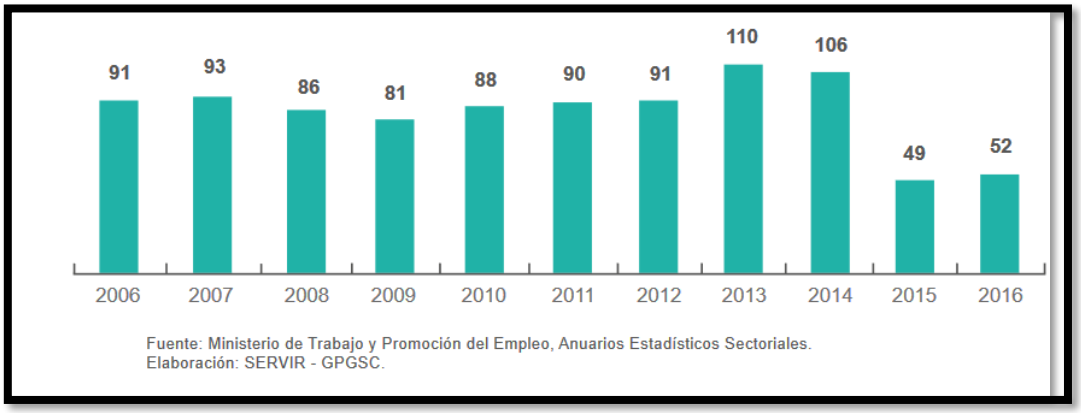
Como se aprecia, en el cuadro realizado por el Ministerio de Trabajo, a partir del año 2012, se observa una tendencia a un mantenimiento del porcentaje de los laudos arbitrales mayor a la vista desde el año 2006 a 2011; a lo cual SERVIR atañe a un posible intento de las organizaciones sindicales de encontrar un vació legal para evadir esta prohibición de negociar compensaciones económicas; siendo que dicha normativa fue probada inconstitucional por el Tribunal Constitucional como se explicó anteriores puntos.

1.1.5.2. Año 2016 -2019

Durante el año 2016, se presentaron las siguientes estadísticas según información obtenida de la base de datos del estado y el ente rector (SERVIR)

[10] *Tomado del recurso "Negociación Colectiva en el Sector Público" (p.12), Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2016, Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil.*

Figura 4: Sector Público: Cifras de Pactos Colectivos entre entidades públicas y organizaciones sindicales registradas, 2006-2016.

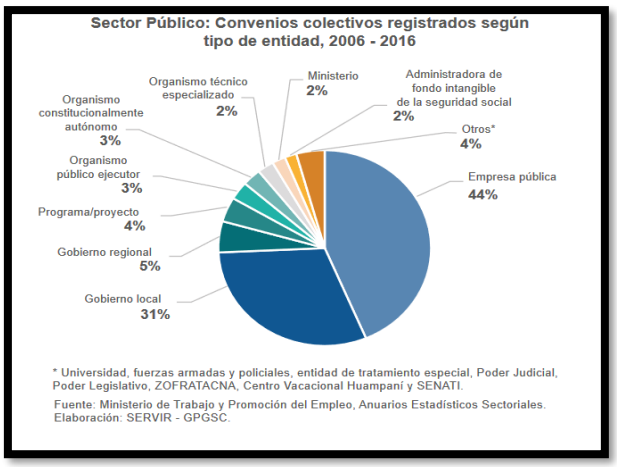


Nota: *Esta figura busca representar el cambio del número de convenios colectivos registrados entre 2006 a 2016.* [11]

Como se podrá apreciar se registraron 52 convenios colectivos registrados en el año 2016, superior a los 49 convenios registrados durante el año 2015, sin embargo, esta cifra es inferior a la presentada desde el año 2013.

Por otro lado, respecto a los tipos de entidad que registraron los convenios colectivos se puede apreciar la siguiente variación:

Figura 5: Sector Público: Convenios Colectivos entre entidades públicas y organizaciones sindicales registradas, 2006-2016.



Nota*: El gráfico categoriza a los convenios colectivos según la entidad en la que fueron registrados entre 2006 a 2016. Tomado del recurso Negociación Colectiva en el Sector Público (p.8), por Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017, Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil.*

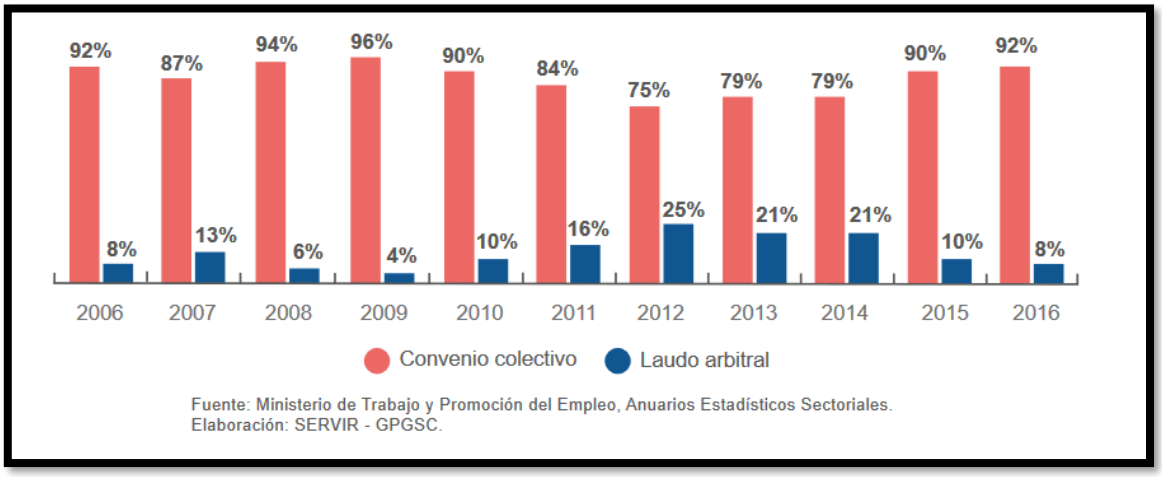
Nuevamente se mantiene la misma proporción donde "Empresa Pública" registra el 44% de la cantidad de convenios colectivos frente al 31% de los Gobiernos Locales.

---

[11] *Tomado del recurso "Negociación Colectiva en el Sector Público" (p.7), Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017, Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil.*

Por otro lado, a comparación del reporte anterior se observa una disminución del porcentaje de laudos arbitrales registrados durante el año 2016:

Figura 6: *Sector Público: Pactos colectivos versus laudos arbitrales celebrados entre el Estado con los sindicatos registrados, 2006-2014.*



Nota: *El gráfico muestra la proporción entre pactos colectivos y laudos arbitrales registrados entre 2006 a 2016, respecto a las entidades públicas.*[12]

Sin embargo, este aumento del año 2016 se vio mermado en los siguientes años, conforme al documento "Negociación Colectiva en el Sector Público 2020" por el cual tenemos lo siguiente:

Figura 7: Sector Público: Cifras de Pactos Colectivos entre entidades públicas y organizaciones sindicales registradas, 2006-2018.

Nota: *Esta figura busca representar el cambio del número de convenios colectivos registrados entre 2006 a 2018.*[13]

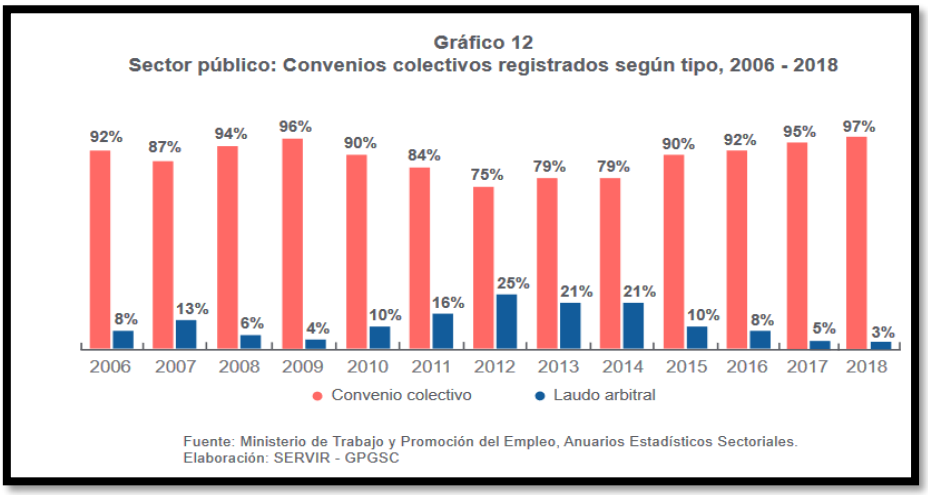
---

[12] *Tomado de recurso "Negociación Colectiva en el Sector Público" (p.11), por Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2017, Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil.*

[13] *Tomado de recurso "Negociación Colectiva en el Sector Público" (p.4), por Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020, Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil.*

Asimismo, el Informe muestra una nueva perspectiva de lo sucedido a lo largo de los años:

Figura 8: *Sector Público: Pactos colectivos versus laudos arbitrales celebrados entre el Estado con los sindicatos registrados*, 2006-2018.



Nota: *El gráfico muestra la proporción entre pactos colectivos y laudos arbitrales registrados entre 2006 a 2018, respecto a las entidades públicas.*[14]

Se observa una disminución total de los laudos arbitrales, que en anteriores ediciones SERVIR relacionaba con un intento de eludir la prohibición de la LSC y las normas presupuestarias; habiéndose superado este aspecto debido a la sentencia del Tribunal Constitucional se observa una reducción de la toma de esta medida mientras que por otro lado solo quedaría limitado por la prohibición señalada en las leyes de presupuesto anuales.

Un patrón relevante es que, durante todo el periodo analizado, se observa que el Ente Rector usualmente afirma la continuidad de las negociaciones sobre mejoras remunerativas pese a la prohibición de la ley de Servicio Civil y las leyes anuales de presupuesto.

En conclusión, puede apreciarse que la Ley de Servicio Civil, no fue eficaz en el tiempo con respecto a las negociaciones colectivas, toda vez que durante su vigencia y antes de la Sentencia emblemática analizada en anteriores partes, está ya era inaplicada durante los procesos de negociación colectiva celebrados a nivel estatal, ya sea obviando plazos legales mínimos que establecían para la vigencia un Convenio Colectivo; así como evadiendo la prohibición de negociar materia económica, encontrándose de la estadística expuesta que las organizaciones eludían estás prohibiciones mediante laudo arbitral. Por otro lado, luego de la sentencia recaída sobre esta ley y la inconstitucionalidad parcial declarada sobre algunos artículos se observa la caída de las cifras de los laudos arbitrales celebrados a porcentajes muy bajos, toda vez que se asume la posición de que las organizaciones

[14] *Tomado de recurso "Negociación Colectiva en el Sector Público" (p.11), por Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020, Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil.*

sindicales ya no tenían por qué tratar de eludir una prohibición declarada como inconstitucional por el máximo órgano de interpretación de la norma suprema.

1.2. El Decreto de Urgencia N° 014-2020-TR

Es preciso señalar la presente norma emitida durante el Estado de Emergencia Nacional con fecha 22 de enero de 2020, por el cual se pretendió regular la posibilidad de pactar colectivamente entre trabajadores y las entidades del Estado peruano, habilitando diversas materias negociables, entre ellas las económicas. Dicha normativa fue objeto de denuncia constitucional, la cual fue declarada infundada.

Finalmente, esta norma sería derogada un año después, debido a la emisión de la Ley N° 31114.

1.3. La Ley N° 31188 y sus lineamientos (marco vigente actual)

Ahora bien, desde su publicación (02 de mayo del año 2021), se cuenta con la denominada "Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público"[15] (en adelante LNCSP), esta norma tuvo como objeto el regular el ejercicio de la negociación colectiva exclusivamente del aparato estatal, incluyéndose bajo su aplicación a los gobiernos de las regiones, municipios locales y entidades públicos de distinta índole siendo únicamente excluidas las Entidades que se rigen por el sistema privado. El citado dispositivo jurídico cuenta con una estructura por capítulos y disposiciones complementarias, en los cuales se detallan puntos como el ámbito de aplicación, los niveles de negociación, la legitimidad para negociar, los plazos, el procedimiento, así como los mecanismos alternativos de resolución de conflicto durante este, como la conciliación y el arbitraje, así como los efectos del convenio colectivo.

Posteriormente durante el mes de enero del año 2022, se promulgó el "Decreto Supremo N° 008-2022-PCM" cuyo título fue "Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal". Como su título señala la misma tuvo como objetivo el desarrollar el contenido de estos denominados lineamientos a fin de que esta se aplicara en irrestricto respeto de la Constitución Política y los Convenios 98 y 151 de la OIT; el mismo cuenta con una estructura dividida por Títulos, en los cuales se despliega puntos ya regulados sobre la negociación colectiva en la Ley.

Asimismo se cuenta con la última modificación del vigente marco normativo, la cual sería una modificación a los lineamientos mediante el "Decreto Supremo N° 022-2024-PCM" publicada a inicios de marzo del año 2024, en el cual se modificaron puntos relativos a la negociación a nivel centralizado.

Finalmente, resulta necesario indicar que ambas normas componen el vigente marco normativo, cuya parte de regulación sobre la legitimidad, es materia de investigación de la presente tesis, por lo cual se recurrirá continuamente a estos dispositivos jurídicos durante el desarrollo de este trabajo.

---

[15] Ley N° 31188 de 2022. (30 de abril de 2021). Normas Legales, N° 15997. Diario Oficial El Peruano, 02 de mayo de 2021.

1.4. Regulación Específica de la Negociación Colectiva del Sector Municipal:

Históricamente, la negociación de manera colectiva por parte de la masa de trabajadores en las municipalidades fue objeto de disposiciones especiales como parte de sus características, al ser un gobierno local que posee tanto ingresos provenientes del presupuesto público como los propios ingresos generados por sus propias actividades.

1.4.1. Primera fase (Enero 1982 – 29 diciembre de 1995);

Esta fase da inicio con la promulgación de la normativa fuente "Decreto Supremo N° 003-82-PCM" (la cual surgió a raíz de la adhesión mediante ratificación sobre el Convenio OIT 151 en 1980); que establecía ciertos requisitos para otorgar validez y eficacia a los convenios colectivos producto de la negociación entre los sindicatos de trabajadores y la administración pública; uno de estos requisitos era la previa aprobación de una fórmula de arreglo por la Comisión Técnica; las cuales eran organizadas por el INAP (Instituto Nacional de Administración Pública) y eran integradas por representantes del MEF, MINJUS, entidad que debía emitir informe favorable sobre los distintos aspectos relativos de la petición y formular sugerencias y recomendaciones ; siendo después de esto entregado a la Comisión Paritaria, órgano que se encargaba de seguir el proceso de la negociación y la posterior aprobación el convenio colectivo . Martínez (2020) afirma que esta norma junto al "Decreto Supremo N° 026-82-JUS", buscaron normar la formación de los sindicatos valiéndose de mecanismos como "consulta, negociación y arbitraje" relativas a las condiciones de trabajo. Norma que sería reforzada con la dación del "Decreto Legislativo N° 316" también llamado "Ley de Presupuesto del año 1985", estableciéndose que cualquier incremento para trabajadores de municipios debía darse por un mecanismo de negociación bilateral condicionada por las normas presupuestarias. (pp.100)

Siendo la **bilateralidad**, un elemento común e importante dentro de esta etapa histórica del ejercicio del derecho a la negociación colectiva a nivel municipal

Durante este tiempo se emite "Ley de Bases de la Carrera Administrativa" aprobado el 24 de marzo de 1984, la cual tuvo como objeto estructurar, regular y promover la carrera de los servidores públicos unificando bajo este cuerpo legal a todo servidor público con las excepciones establecidas en su artículo 2° siendo que a estos se les aplica la ley en determinados casos. El capítulo I del Título II regula el llamado Sistema Único de Remuneraciones, un breve articulado que regula y lista los conceptos que perciben los servidores públicos. Vale señalar su artículo 44° por el cual se prohíbe cualquier tipo de negociación incluso la obtenida mediante sindicatos para así no alterar este Sistema Único de Remuneraciones, castigando con la nulidad a cualquier acto en contrario.

Posteriormente se emitió el "D.S N° 070-85-PCM"; la cual reguló el procedimiento para pactar colectivamente en el caso de los municipios limitando sus materias negociables a los recursos propios de la entidad. Algo a resaltar de esta norma es su artículo 4° es que aquellos trabajadores que no adopten la negociación bilateral que establece esta normativa deberán percibir aquellos incrementos que son de carácter general. Es decir; ya no se hablaba de modificar las remuneraciones propiamente dichas dado que existía la prohibición del Decreto Legislativo 276° sino de negociar

otros aspectos como el costo de vida, que si podían ser modificados dado que no formaban parte del SUR establecido y por lo tanto no eran conceptos remunerativos.

La posición esgrimida por Martínez (2020) ilustra que estas normas relacionadas a los pactos colectivos estaban marcados por la constitucionalidad bajo la Constitución de 1979. Por otro lado, se consideraba que este derecho colectivo no gozaba la misma posición que derechos constitucionales como la huelga y la sindicalización. (pp.101)

1.4.2. Una segunda fase (30 de diciembre de 1995- 30 de diciembre de 2004):

Inicia con la eliminación del INAP[16] por la Ley N°26507; emitiéndose el "Decreto Supremo N° 074-95-PCM" derogándose muchos dispositivos jurídicos como los previamente mencionados en la primera fase. Así que, desde la vigencia de este nuevo Decreto Supremo, la negociación colectiva de las municipalidades debía darse de manera bilateral en el marco normativo del presupuesto relacionado; limitándose así desde un aspecto presupuestal a la negociación.

Teniendo estos datos en diciembre de 1999 se emite la Ley N° 27209 también conocida Ley de Gestión Presupuestaria del Estado por la cual se trata de normar el Sistema Administrativo de Presupuesto. Martínez (2020) considera que mediante esta norma se consolidan de manera permanente lo constantemente establecido por las leyes anuales del presupuesto. (pp.102)

Esta disposición se desarrolló durante el año 2003, pues se emitió la Ley N° 27972 o Ley Orgánica de Municipalidades establece en su artículo 53° que las municipalidades deben regirse por presupuestos participativos anuales, aprobados por las autoridades pertinentes en los términos establecidos.

Al año siguiente, se dio la Ley N° 28411 o Ley General del Sistema de Presupuesto que en su Cuarta Disposición Transitoria señalaba que las escalas remunerativas y bonificaciones se tendrían que aprobar mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, declarándose nula cualquier disposición contraria, asimismo en la segunda acepción de esta disposición se ordenaba que cualquier modificación de carácter económico de los trabajadores de los Municipios se atendían a cuenta de los ingresos propios de cada corporación edil debiendo tener previamente un financiamiento disponible.

1.4.3. La tercera etapa (01 de enero de 2005 hasta la actualidad)

Esta última etapa inicia con la promulgación de la Ley N° 28175 Ley Marco del Empleo Público, por la cual se vuelve un principio de la actividad laboral en el sector público la necesidad de contar con un presupuesto o financiamiento antes de siquiera iniciar cualquier negociación implicando necesariamente este hecho para autorizarse el inicio de cualquier procedimiento; sumado a las leyes. Martínez (2020) termina por afirmar citando a Morales que, hasta inicios del siglo XXI, no se consideraba a la negociación colectiva plenamente un derecho constitucional (pp. 103)

[16] Instituto Nacional de Administración Pública

1.5. Caracterización de las Organizaciones Sindicales de las Municipalidades Distritales en Lima

Corresponde, hacer un breve disgregue de la caracterización actual de los sindicatos municipales desde el año 2020 al 2022, el cual servirá para establecer un comparativo entre el último año negociado ante de la vigencia de la nueva Ley, entre los cuales resaltamos las siguientes características:

1.5.1. Sobre los afiliados

Respecto a este punto de una investigación de los pliegos registrados entre los años 2020 a 2022 dentro del Compendio de SERVIR, se aprecia que mayoritariamente en los Gobiernos Locales (municipalidades) de Lima los trabajadores afiliados a una organización sindical, suelen ser obreros. Respecto a este punto, no resulta una sorpresa, teniendo en cuenta que la Ley Orgánica que regula a estas entidades, divide el régimen laboral de los servidores en dos, funcionarios y empleados siendo que el primero esta vinculado al régimen “público” mientras que el segundo se regula por la ley del sector privado. De esta manera, esta afirmación se condice con los datos extraídos del Informe de Estado del 2020 (2020) realizado el Ente Rector donde se indica la dominancia de los obreros al momento de constituir sindicatos organizaciones de primer nivel.

En conclusión, la mayor cantidad de afiliados de las organizaciones sindicales son los trabajadores obreros quienes suelen crear sus propias organizaciones o en todo caso unirse a trabajadores empleados para crear una organización mixta orientada a proteger sus intereses.

1.5.2. Sobre la cantidad de sindicatos por municipalidad

De conformidad con los datos obtenidos de la fuente “Padrón de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos” incluido como Anexo de la Resolución Ministerial N° 286-2023-TR, se tiene que en promedio existen entre 2 a más sindicatos en cada Municipalidad de los Distritos de Lima (43 distritos en total), siendo así que en la Municipalidad Metropolitana de Lima se cuenta un total ascendente a 14 sindicatos registrados en el ROSSP al 06 de julio de 2023.

Para mayor detalle, adjuntamos un cuadro de propia elaboración resumiendo los datos encontrados en el citado padrón:

Tabla N°1: Número de sindicatos por Municipalidad Distrital en Lima Metropolitana.

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales
LIMA	14
ANCON	1
ATE	5
BARRANCO	2
BREÑA	4
CARABAYLLO	2
CHACLACAYO	3
CHORRILLOS	2
CIENEGUILLA	1
COMAS	3
EL AGUSTINO	3
INDEPENDENCIA	4
JESÚS MARÍA	4
LA MOLINA	3
LA VICTORIA	5
LINCE	2
LOS OLIVOS	5
LURIGANCHO (PARTE DE CHOSICA)	3
LURÍN	4
MAGDALENA DEL MAR	2
PUEBLO LIBRE	2
MIRAFLORES	3
PACHACÁMAC	2
PUCUSANA	2
PUENTE PIEDRA	3
PUNTA HERMOSA	3
PUNTA NEGRA	1
RÍMAC	2
SAN BARTOLO	2
SAN BORJA	5
SAN ISIDRO	5
SAN JUAN DE LURIGANCHO	2
SAN JUAN DE MIRAFLORES	4
SAN LUIS	2
SAN MARTÍN DE PORRES	2
SAN MIGUEL	3
SANTA ANITA	3
SANTA MARÍA DEL MAR	1
SANTA ROSA	2
SANTIAGO DE SURCO	4
SURQUILLO	3
VILLA EL SALVADOR	2
VILLA MARÍA DEL TRIUNFO	3
TOTAL	133[17]

Tabla 1: Tabla de Número de Organizaciones Sindicales Municipales en la ciudad de Lima Fuente: Elaboración Propia

En ese sentido, se observa que existe un total de 133 sindicatos de servidores públicos que están compuestos tanto por sindicatos de obreros como de empleados,

[17] *Tabla de Número de Organizaciones Sindicales Municipales en la ciudad de Lima Fuente: Elaboración Propia*

asimismo se observan la existencia de sindicatos compuestos tanto por obreros como por empleados y organizaciones exclusivas para trabajadores del régimen del D. Legislativo N° 1057 (Régimen CAS). Finalmente, se puede apreciar que existen ciertos sindicatos formados por actividades exclusivas como la tarea de seguridad ciudadana o serenazgo y los trabajadores de áreas públicos.

Otro dato interesante encontrado, producto de la investigación es que en el caso de la MML, la misma cuenta con 14 sindicatos inscritos en el ROSSP.

Para mayor detalle, se remite al Anexo 1 del presente trabajo, donde se adjunta un cuadro donde se disgregan todas las organizaciones sindicales activas en cada Municipalidad Distrital de Lima.

1.5.3. Sobre la cantidad de convenios registrados

Respecto a la cantidad de convenios firmados, producto de la solicitud de acceso a la información pública realizada al Ministerio de Trabajo, se han obtenido los siguientes resultados:

Convenios Colectivos Registrados en el año 2020
De los datos recabados a través de la consulta a SERVIR en el EXP 2024-0014947, se aprecia que durante este año no se registraron convenios colectivos a nivel municipal en Lima.

Convenios Colectivos Registrados en el año 2021
De los datos recabados a través de la consulta a SERVIR en el EXP.2024-0007313, se aprecia que durante este año no se registraron convenios colectivos a nivel municipal en Lima.

Convenios Colectivos Registrados en el año 2022
En el año 2022, en la ciudad de Lima se registró la cifra ascendente a 23 pactos colectivos, originados de una negociación a nivel de trato directo, siendo así se tiene convenios de periodos de negociación de los años 2021, 2021-2022, 2022-2023, 2022 y 2023, de acuerdo al siguiente arreglo:

Tabla N° 2: *Convenios Colectivos celebrados en Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2022*

REGISTRO	ENTIDAD	ORGANIZACION SINDICAL	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A GDSRH	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC
2022-0001142	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES - SITRAMUN V	2021	12/1/2022	12/1/2022
2022-0005287	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE ANCON - SOMA	2022	18/2/2022	18/2/2022
2022-0009062	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUNTA HERMOSA. SIOMUN - PH	2022	17/3/2022	17/3/2022

REGISTRO	ENTIDAD	ORGANIZACION SINDICAL	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A GDSRH	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC
2022-0010271	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS-LIMA	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN LUIS - SUTRAMUN SAN LUIS	2023	25/3/2022	25/3/2022
2022-0011956	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES - SITRAOM-V	2022	6/4/2022	6/4/2022
2022-0012501	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	2023	8/4/2022	8/4/2022
2022-0014870	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO - CHOSICA	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LURIGANCHO - CHOSICA	2023	27/4/2022	27/4/2022
2022-0016626	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES - SOMUN COMAS	2022	10/5/2022	10/5/2022
2022-0021710	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA	COALISIÓN SINDICAL DE SINDICATOS SUTRAMUN-I, SITRAOM-I y SOMUN-I	2022	10/6/2022	10/6/2022
2022-0022407	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO - SOMUN BARRANCO	2021-2022	17/6/2022	17/6/2022
2022-0022509	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SAN MARTIN DE PORRES - SOMUN - SMP	2022	17/6/2022	17/6/2022
2022-0022928	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE VENTANILLA - SITRAMUN V	2022	21/6/2022	21/6/2022
2022-0023794	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO	SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES MUNICIPALES - SUTRAMUN BARRANCO	2022-2023	28/6/2022	28/6/2022
2022-0023795	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE BARRANCO - SOMUN BARRANCO	2021-2022	28/6/2022	28/6/2022
2022-0024073	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA	SINDICATO DE OBREROS DEL CONSEJO DISTRITAL DE LA VICTORIA - SOCODIVIC	2022-2023	30/6/2022	30/6/2022
2022-0024700	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE PUEBLO LIBRE - SITRAMUN	2022	5/7/2022	5/7/2022

REGISTRO	ENTIDAD	ORGANIZACION SINDICAL	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A GDSRH	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC
2022-0025173	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE JESÚS MARÍA SOMUN -JM	2023	7/7/2022	7/7/2022
2022-0025174	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA	SINDICATO DE TRABAJADORES ASOCIADOS DEL SERENAZGO DE JESÚS MARÍA	2023	7/7/2022	7/7/2022
2022-0025175	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE JESÚS MARÍA - SUTRAMUN-JM	2023	7/7/2022	7/7/2022
2022-0026016	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE CHORRILLOS - SITRAMUN CHORRILLOS	2022	13/7/2022	13/7/2022
2022-0029968	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS - SINTROMO	2023	12/8/2022	12/8/2022
2022-0032669	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE	2022	5/9/2022	5/9/2022
2022-0047763	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARMEN DE LA LEGUA	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL CARMEN DE LA LEGUA - SITRAMUN CLR	2023	12/12/2022	12/12/2022[18]

Fuente "Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo del Perú" ("Acceso a la Información Pública 2024"), Expediente 2024—0007313

De conformidad con los datos compartidos por esta entidad estatal, las Organizaciones Sindicales de Lima han concretado efectivamente negociaciones durante los años 2021 y 2022, lo cual indica que efectivamente la Ley N° 31188, fue aplicada por las entidades municipales al momento de negociar con sus empleadoras, las entidades ediles.

Finalmente, se aprecia que solo en la Municipalidad de Independencia se negoció mediante coalición de sindicatos, lo cual indica que existe una situación que no se ha repetido en otras municipalidades de Lima Metropolitana donde lo usual es que negocie un solo sindicato por entidad.

Convenios Colectivos registrados durante el año 2023

En el año 2023, en la ciudad de Lima se registró la cifra ascendente a 24 acuerdos colectivos, originados de una negociación a nivel de trato directo, siendo así se tiene convenios de periodos de negociación de los años 2023, 2023-2024 y 2025, de acuerdo al siguiente detalle:

[18] Fuente "Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo del Perú" ("Acceso a la Información Pública 2024"), Expediente 2024—0007313

Tabla N° 3 Convenios Colectivos celebrados en Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2023

REGISTRO	ENTIDAD	SINDICATO	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A GDSRH	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC	ATENDIDO
2023-0024581	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL	2023-2024	17/5/2023	17/5/2023	CONOCIMIENTO
2023-0031513	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE ANCON SOMA	2024	22/6/2023	22/6/2023	CONOCIMIENTO
2023-0034280	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICPALES DE CHORRILLOS	2023	7/7/2023	10/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0034283	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS	SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES DE CHORRILLOS SIEMCH CHORRILLOS	2023	7/7/2023	10/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0034621	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE ANCON SOMA	2024	10/7/2023	10/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0035000	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO "SOMUN-BARRANCO"	2023	11/7/2023	11/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0036635	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BORJA	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA SUTRAMUN SB	2023	14/7/2023	18/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0039259	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE SAN MIGUEL	2023	20/7/2023	20/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0039261	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL	2023	20/7/2023	20/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0039262	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	2023	20/7/2023	20/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0039270	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCO SOMUN-BARRANCO	2023	20/7/2023	21/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0039977	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO SITRAMUN Y SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SURQUILLO SUTCASMUNS	2023	21/7/2023	21/7/2023	CONOCIMIENTO
2023-0041845	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE CHORRILLOS	2023	1/8/2023	1/8/2023	CONOCIMIENTO
2023-0041798	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO	COALICIÓN SINDICAL SITRAMUN CHOSICA Y SUTRAMUN CHOSICA	2023	1/8/2023	1/8/2023	CONOCIMIENTO
2023-0042059	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES - SITRAMUN ANCÓN	2023	3/8/2023	3/8/2023	CONOCIMIENTO
2023-0043074	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA	SINDICATO DE TRABAJADORES DE EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA SITRAMUN LA VICTORIA	2023-2024	7/8/2023	8/8/2023	CONOCIMIENTO
2023-0047220	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE CARABAYLLO	2023-2024	23/8/2023	23/8/2023	CONOCIMIENTO
2023-0047219	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE CARABAYLLO SUTRAMUN-C	2023-2024	23/8/2023	24/8/2023	CONOCIMIENTO
2023-0048851	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE ANCON SOMA	2023-2024	31/8/2023	4/9/2023	CONOCIMIENTO
2023-0054120	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE ANCON SOMA	2023-2024	26/9/2023	27/9/2023	CONOCIMIENTO
2023-0056394	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE EL AGUSTINO	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE EL AGUSTINO - SITRAOMA	2024	6/10/2023	6/10/2023	CONOCIMIENTO

REGISTRO	ENTIDAD	SINDICATO	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A GDSRH	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC	ATENDIDO
2023-0061861	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA	SINDICATOS DE OBREROS DE BREÑA SOMB - SUTRAOMB - SITRAOMB	2023-2024	31/10/2023	2/11/2023	CONOCIMIENTO
2023-0063610	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE ANCON-SOMA	2025	9/11/2023	9/11/2023	CONOCIMIENTO
2023-0071187	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTA ANITA	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SANTA ANITA SUTRAMUNSA Y EL SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SANTA ANITA -SITROMSA	2024	15/12/2023	18/12/2023	CONOCIMIENTO[19]

Fuente "Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo del Perú" (Acceso a la Información Pública, 2024) , Expediente 2024—0007313

De esta manera, se puede apreciar que, durante este año, las entidades continuaron negociando bajo los parámetros de la nueva ley, observándose nuevamente una coalición sindical en la Municipalidad de Lurigancho mientras que no se ha registrado Convenio Colectivo de la Municipalidad de Independencia

1.5.4. Sobre los productos negociales obtenidos

En cuanto a este punto, se hace referencia a otro tipo de productos de la negociación colectiva que no se obtuvieron mediante el proceso habitual, es decir trato directo y convenio colectivo. En ese sentido, de la consulta al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así como a SERVIR se tiene la siguiente información:

Productos Negociales del año 2020
Que, durante el año 2020, se registraron los siguientes productos negociables:

Tabla N° 4: *Productos negociales registrados por Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2020*

EXP.	RUC	UE	ENTIDAD TIPO A	ORGANIZACION SINDICAL	PLIEGO DE RECLAMOS	FECHA DE EMISIÓN
2020-0020405	20131365722	301263	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA	Sindicato de Trabajadores Empleados de la Municipalidad Distrital de la Molina	2020	06/10/2020
2020-0020403	20131365722	301263	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA	Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad Distrital de la Molina	2021	06/10/2020

Fuente: "Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo del Peru" (Acceso a la Información Pública 2024), Expediente 2024—0007313

Productos Negociales del año 2021
Que, durante el año 2021, se registraron los siguientes productos negociables:

[19] *Fuente "Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo del Perú" (Acceso a la Información Pública, 2024) , Expediente 2024—0007313*

Tabla N°5: *Productos negociales registrados por Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2021*

REGISTRO	EXP.	USUARIO	ENTIDAD	ORG. SINDICAL	SUMILLA	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC	ATENDIDO
2021-0025554		TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DEL RIMAC	SINDICATO DE OBREROS DEL CONSEJO DISTRITAL DEL RIMAC - SOMUR	ARBITRAJE - LAUDO ARBITRAL	2014	19/8/2021	CONOCIMIENTO
	14768-2017	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCÓN	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON	ARBITRAJE - LAUDO ARBITRAL	2018	5/2/2021	CONOCIMIENTO

Fuente: "Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo" (Acceso a la Información Pública 2024), Expediente 2024—0007313

Se puede observar que, durante el año 2021, solo se registraron dos laudos arbitrales correspondientes a periodos de negociación anteriores, observándose que los laudos arbitrales como producto negociable son escasos, siendo que, en la realidad de los hechos, las organizaciones sindicales optan por negociar su pliego de reclamos mediante la vía del trato directo, que según se aprecia brinda resultados a corto plazo.

Productos Negociables del año 2022
Que, durante el año 2022, se registraron los siguientes productos negociables:

Tabla N° 6 Productos negociales registrados por Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2022

REGISTRO	USUARIO	ENTIDAD	ORGANIZACION SINDICAL	SUMILLA	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A GDSRH	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC
2022-0001064	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS MARÍA	SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE JESÚS MARÍA - SIGETRAMUN-MJM	LAUDO ARBITRAL	2015-2016	12/1/2022	12/1/2022
2022-0007895	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SANTIAGO DE SURCO - SITRAMUN	LAUDO ARBITRAL	2020-2021	9/3/2022	9/3/2022
2022-0026517	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO – SOMUSS	LAUDO ARBITRAL	2021-2022	18/7/2022	18/7/2022
2022-0026525	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTIAGO DE SURCO	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SANTIAGO DE SURCO – SINDOMUSS	LAUDO ARBITRAL	2021-2022	18/7/2022	18/7/2022
2022-0028467	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SURQUILLO	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SUREQUILLO	LAUDO ARBITRAL	2019	2/8/2022	2/8/2022
2022-0028655	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUENTE PIEDRA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA	LAUDO ARBITRAL	2016-2017	3/8/2022	3/8/2022
2022-0031662	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES	SINDICATO UNITARIO DE TRABJADORES MUNICIPALES DE SAN MARTIN DE PORRES	LAUDO ARBITRAL	2022	25/8/2022	25/8/2022
2022-0043393	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SAN ISIDRO – SOMSI	LAUDO ARBITRAL	2022-2023	14/11/2022	14/11/2022
2022-0043377	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO	SINDICATO OBRERO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN ISIDRO - SOTRAMUNSI	LAUDO ARBITRAL	2022-2023	14/11/2022	14/11/2022
2022-0045465	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SAN MARTÍN DE PORRES-SOMUN	LAUDO ARBITRAL	2019	28/11/2022	28/11/2022

Fuente: "Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo del Perú" (Acceso a la Información Pública 2024) , Expediente 2024—0007313

Durante el año 2022, se registraron 10 laudos arbitrales, los cuales corresponden a diferentes periodos de negociación, entre los cuales se resaltan los laudos celebrados

para los periodos de 2022 y 2023. Como se puede apreciar, a comparación del año anterior, se registraron ante SERVIR un número mayor de laudos arbitrales, lo cual permite inferir que por lo menos, para aquellos laudos correspondientes a periodos de negociación del año 2022-2023, el uso del arbitraje se utilizó de manera más frecuente.

Productos Negociables del año 2023
Que, durante el año 2023, se registraron los siguientes productos negociables:

Tabla N° 7: *Productos negociales registrados por Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2023*

REGISTRO	USUARIO	ENTIDAD	SINDICATO	SUMILLA	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A GDSRH	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC	ATENDIDO
2023-0000020	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE BREÑA - SOMUN	LAUDO ARBITRAL	2022	2/1/2023	2/1/2023	CONOCIMIENTO
2023-0000042	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ISIDRO	SINDICATO DE TRABAJADOIRES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO - SITRAMUNSI	LAUDO ARBITRAL	2022-2023	2/1/2023	2/1/2023	CONOCIMIENTO
2023-0013664	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA	SINDICATO DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BELLAVISTA - SOMUBE	LAUDO ARBITRAL	2018	16/3/2023	16/3/2023	CONOCIMIENTO
2023-0018363	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES	LAUDO ARBITRAL	2021	12/4/2023	12/4/2023	CONOCIMIENTO
2023-0020004	TRIBUNAL ARBITRAL	MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LIMA - SITRAMUN LIMA	LAUDO ARBITRAL	2013	21/4/2023	21/4/2023	CONOCIMIENTO
2023-0042119	ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE - SUTRAMUN ATE	LAUDO ARBITRAL	2018	3/8/2023	3/8/2023	CONOCIMIENTO
2023-0045253	ENTIDAD	MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LIMA - SUTRAMUL	LAUDO ARBITRAL	2023	15/8/2023	17/8/2023	CONOCIMIENTO
2023-0066820	ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE MIRAFLORES SITRAEMUN	LAUDO ARBITRAL	2020-2021	23/11/2023	23/11/2023	CONOCIMIENTO
2023-0067074	ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESÚS MARÍA	SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPAIDAD DE JESÚS MARÍA	LAUDO ARBITRAL	2023	23/11/2023	24/11/2223	CONOCIMIENTO
2023-0072612	ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES	SINDICATO DE OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES	LAUDO ARBITRAL	2021-2022	21/12/2023	27/12/2023	CONOCIMIENTO

Fuente: "Ministerio de Trabajo y Producción del Empleo" (Acceso a la Información Pública 2024) , Expediente 2024—0007313

Durante el año 2023, se registraron 10 laudos arbitrales, los cuales corresponden a diferentes periodos de negociación, entre los cuales se resaltan los laudos celebrados para los periodos de 2022 y 2023. Como se puede apreciar, se registraron ante SERVIR el mismo número de laudos arbitrales que en el año 2022, lo cual permite

extrapolar la premisa de que el uso del arbitraje como forma de dirimir los conflictos relacionados a la Negociación Colectiva, se mantiene igual en el tiempo, no aumentando ni disminuyendo en dos años.

1.5.5. Sobre el nivel de negociación alcanzado

De la información obtenida por parte de SERVIR y el Ministerio de Trabajo respecto al ejercicio del derecho a negociar colectivamente por parte de los trabajadores municipales ante las entidades ediles durante los periodos analizados, se observa que existieron tanto negociaciones a nivel descentralizado como centralizadas.

En las negociaciones a nivel descentralizado, se aprecia que, durante los años 2020, 2021, 2022 y 2023, las organizaciones sindicales han negociado a nivel de entidad sus pretensiones sin interferencia de entidades de mayor grado como Federaciones o Confederaciones.

Por otro lado, se tiene conocimiento de la presencia de Pactos Colectivos a Nivel Centralizado lo cual se condice con el artículo 2 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, teniendo efecto sobre los municipios.

1.6. Comparativa entre la Negociación Colectiva a nivel Municipal del año 2020 y la Negociación Colectiva a nivel Municipal del año 2021, 2022 y 2023.

Es preciso, dedicar un fragmento de este capítulo a mencionar la notable diferencia entre el último año previo a la vigencia de la nueva normativa a comparación de los años siguientes en los cuales se pueden apreciar diversas variaciones, las cuales serán desarrolladas en los siguientes párrafos. Tal y como desarrollamos en el siguiente cuadro

Tabla N° 8: *Comparativa de Convenios Colectivos y Otros Productos Negociables entre los años 2020-2023*

	Años			
Tipo de Producto	2020	2021	2022	2023
Convenios Colectivos	0	0	23	24
Otros Productos Negociables	2	2	10	10

Como primer punto de comparación, se resalta el alza considerable de las negociaciones colectivas registradas por la vía del trato directo, a partir del año 2022 y 2023, en los cuales se registraron entre 23 y 24 convenios colectivos respectivamente; a comparación del año 2020, en el cual no se registraron convenios colectivos. Sin embargo, esto puede deberse al contexto especial en el que se encontraba el país durante ese tiempo relacionado al Estado de Emergencia Sanitaria y las restricciones sufridas; tanto así que incluso durante el primer año de vigencia (2021) del nuevo marco normativo, no se registraron convenios colectivos ante

SERVIR, lo cual consta en la presente investigación; lo cual debe tenerse en cuenta al momento de realizar una comparación. Sin perjuicio de lo mencionado, es relevante señalar que la cifra ascendente de los acuerdos colectivos frente a las cifras de años anteriores evidencia el interés de los sindicatos de ejercer su derecho de manera directa sin recurrir a vías alternativas.

Como segundo punto de comparación, se observa que de igual manera se ha presentado una variación en el número de los productos negociables, a comparación del 2020. Pues si bien durante el año 2021, el número de laudos arbitrales (2) fue igual a la del año 2020; esta situación no se repitió en los años 2022 y 2023 en los cuales se registraron 10 laudos arbitrales. Sin embargo, estos datos, no serían indicadores fiables de los efectos de la LNCSP en el aumento o disminución en los productos negociables, toda vez que el contexto en las cuales se dieron estas cifras tan distintas era excepcional. Por lo cual una conclusión razonable a partir de lo expuesto es que, a partir del año 2022, los productos negociables no han variado en su número, siendo una evidencia relativa de que las organizaciones en algunos casos han seguido optando por mecanismos alternativos al trato directo, el cual podría hallar su respuesta en algún defecto de la norma en esta etapa, como el que es materia de estudio de la presente investigación.

Finalmente, se observa que, en ambos casos, la cantidad de convenios colectivos y otros productos negociales no disminuyen a lo largo de los años, manteniéndose relativamente “estables” en el espacio de tiempo analizado. No obstante, frente a la posición crítica asumida en el presente trabajo de investigación, se afirma que estas cifras no evidencian la ausencia del defecto de la LNCSP y sus Lineamientos con respecto al criterio de legitimidad. Teniendo en cuenta que este mismo determina el inicio de una negociación colectiva que puede o no terminar en la emisión de un producto negocial. En ese sentido, los datos mostrados, serán tomados como punto de partida en la investigación, para luego ser contrastados con el ejemplo del caso práctico y el análisis teórico jurídico.

1.7. **Conclusiones Previas**

Del análisis fáctico realizado en el presente capítulo, se aprecian las siguientes conclusiones previas, las cuales serán contrastadas con el análisis teórico realizado en el siguiente capítulo:

1. Como primera conclusión, se puede apreciar que la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público surge como necesidad ante la deficiente regulación efectuada por la LSC y la temporalidad del D.U. N° 014-20.

2. Que frente a la inconstitucionalidad parcial declarada por el Tribunal Constitucional sobre la Ley del Servicio con respecto a las limitaciones al derecho laboral colectivo (negociación colectiva) evidenciaron la carencia de una adecuada regulación que no afectara los principios presupuestales, ni vulnerara los derechos colectivos laborales.

3. Que, la Ley N° 31188, constituye un perfeccionamiento en el avance de la protección de los derechos laborales colectivos entre ellos el de negociación colectiva, nacida bajo indicación expresa del TC, en la relevante sentencia sobre la inconstitucionalidad parcial existente en la LSC. De esta manera, actualmente el Sector Público, cuenta con una normativa propia que tiene en cuenta aspectos que lo diferencian del Sector Privado, entre ellos los principios presupuestales que rigen de manera exhaustiva todo el aparato estatal .

4. En referencia a la caracterización de la negociación colectiva a nivel municipal se puede apreciar a grandes rasgos los siguientes datos:

- El afiliado promedio de un sindicato municipal es en la mayoría de los casos un trabajador obrero. Como prueba de esto, se puede apreciar que en gran cantidad de las entidades analizados en este capítulo; existe un Sindicato Obrero.

- Que, siguiendo el mismo hilo de ideas señaladas en el anterior punto, se puede apreciar que en el Departamento de Lima, existe un promedio de 3 a más sindicatos operando por entidad edil, siendo que el propio gobierno metropolitano de Lima posee un total de 14 sindicatos. En la mayoría de los casos, las Municipalidades cuentan con un Sindicato Obrero y un Sindicato de Empleados, pudiendo existir Sindicatos Mixtos; esto se condice con lo señalado en la diferenciación entre los trabajadores de acuerdo a su ley orgánica.

- Sobre las cifras de acuerdos colectivos registrados, se observa que desde la promulgación de la LNCSP, se registraron entre 23 y 24 convenios.

- En cuanto a los productos negociables, se aprecia que, en específico, los laudos arbitrales tendieron a la baja durante el año 2021, registrándose un total de 2 laudos arbitrales durante este año. Por otro lado, durante los años 2022 y 2023, se registraron 10 laudos arbitrales en cada año, correspondientes a entidades ediles.

- Finalmente, en cuanto a los niveles de negociación, se puede apreciar que desde la vigencia de la norma, se han registrado tantas negociaciones a nivel descentralizado y centralizado, en concordancia con la norma base. No observándose o registrándose productos negociables por parte de las federaciones.

5. Se puede observar en base al aumento constante de las negociaciones colectivas registradas, en las cuales las entidades al estar habilitadas a negociar en el aspecto remunerativo o económico trasladan sus requerimientos mediante el trato directo, a fin de concretizar sus acuerdos conforme a la norma.

6. Otro punto que resaltar es el uso de la vía arbitral para dirimir sobre el pliego de reclamos y concretizar un producto negociable, puesto que este se mantiene de manera constante durante los años 2022 y 2023, lo cual demuestra que el trato directo no es el único producto negociable que se puede alcanzar al ejercerse el derecho a negociar colectivamente en el Estado.

7. Por último, se puede observar, lo poco usual de las coaliciones sindicales durante las fases previas del procedimiento de negociación por parte de los sindicatos

municipales, siendo que, del análisis efectuado, estas solo se han realizado en dos oportunidades, 1 en el año 2022 en la Municipalidad de Independencia y 1 en el año 2023 en Lurigancho. Lo cual es un dato relevante teniendo en cuenta los pronunciamientos que ha tenido SERVIR desde entonces, indicando que la legitimidad para negociar en estos casos (es decir ante la inexistencia de un sindicato mayoritario equivalente al 50% +1 de servidores del ámbito en el cual se negocia) permite la existencia no obligatoria de coaliciones para obtener una representación conjunta por parte de organizaciones sindicales minoritarias.

CAPITULO II: ANÁLISIS DE LA FIGURA DE LEGITIMIDAD NEGOCIAL EN LA LNCSE Y SUS LINEAMIENTOS

En este capítulo, se realizará un análisis jurídico y de campo de la aplicación de la figura de la Legitimidad Negocial en la Negociación Colectiva del Sector Público, y como la misma afectó el derecho a pactar colectivamente a nivel municipal durante el procedimiento realizado entre los sindicatos y el empleador la Municipalidad Distrital de Independencia durante el año 2022.

2.1. Análisis Jurídico – Teórico

2.1.1. Diferencias Conceptuales entre Legitimidad, Representatividad y Capacidad Negocial.

Como primera parte de este análisis, es crucial determinar la diferencia entre diferentes conceptos que intervienen dentro de la fase previa al procedimiento de negociación colectiva en concreto. Toda vez que un punto neurálgico de la propia negociación es determinar las partes que intervienen en la misma, ya sea del lado del Empleador o del lado de los trabajadores.

Partiendo de la premisa de que no puede existir negociación colectiva si las partes no reúnen ciertos requisitos, establecidos por la norma como esenciales, los cuales tienen como finalidad de que las partes puedan reconocerse entre sí, y que cualquier producto negocial emitido tenga validez frente al ordenamiento jurídico y los propios intervinientes.

En ese sentido, si bien no resulta difícil reconocer al empleador y sus representantes en la mayoría de los casos, esta tarea no se vuelve fácil cuando se habla de las organizaciones de los trabajadores, así como las reglas que existen para que un convenio u otro producto negocial pueda tener eficacia para las partes y no caer en nulidades que obstruyan el proceso de negociación colectiva.

Es así como a continuación procederemos a realizar un análisis jurídico de los múltiples conceptos que intervienen al momento de determinar a las partes en el procedimiento de negociación colectiva

El artículo 9 de la actual Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público o Ley N.º 31188 posee una estructura en la cual delimita el significado de legitimidad en el contexto público[20].

Conforme se puede observar, se parte de una base por la cual se permite negociar bajo la premisa de legitimidad a las organizaciones sindicales que en base al ámbito sean consideradas "mayoritarias", a decir de la norma, y que estas negociarían a por la totalidad de los trabajadores del "ámbito". Asimismo, se establece el término de "más representativas" con respecto al "ámbito" para así determinar otros aspectos como la cifra adecuada de representantes durante el proceso.

Empero, se puede polemizar claramente sobre diversos términos empleados por el legislador que resultan confusos e incluso proponer distintos casos que reten el alcance de la norma. Por ejemplo, con respecto al término mayoría, "el más representativo", o la ausencia de mención a los casos en los cuales esta condición no se presente.

En ese sentido, es necesario recurrir a la doctrina y a la posición de entidades de prestigio como la OIT con la única finalidad de dilucidar una posible respuesta, a efectos de tomar posición en la presente investigación.

Capacidad Negocial:

Para un primer bosquejo de este concepto nos remitimos como punto de inicial lo señalado por Neves Mujica (2016) quien afirmó que la capacidad negocial no es más que una aptitud genérica que permite a las organizaciones sindicales el celebrar un convenio colectivo, por lo cual cualquier organización sindical tendría capacidad negocial.

En efecto, se entiende que la capacidad negocial funciona como primer filtro para definir a las parte participante en la negociación colectiva , incluso entidades como el Ministerio de Trabajo se han pronunciado en el mismo tenor en distintos informes por ejemplo en su Informe Técnico N° 623-2022-MTPE/2/14.1 (2022) indica que una de las manifestaciones del derecho a negociar colectivamente se constituye en la

---

[20] "LNCSP
Artículo 9. Legitimación de las organizaciones sindicales
9.1 En la negociación colectiva centralizada:
"Se consideran legitimadas en la negociación colectiva centralizada a las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional, en función a la cantidad de afiliados de las organizaciones sindicales."
9.2 En la negociación colectiva descentralizada:
a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito.
En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.
b. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.
c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de trabajadores del ámbito respectivo.
d. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada. (La negrita y subrayada es nuestro)"

capacidad negocial, la cual vendría a constituirse en una aptitud general para obtener un producto negocial dentro del límite del ámbito negociado.

Asimismo, a efectos del presente trabajo se considera que las definiciones esgrimidas derivan de los Convenios 87 y 98 de la OIT, los cuales se encuentran ratificados por nuestro país, por ejemplo, el Convenio 87 de 1948[21] que contemplaba este derecho como la raíz de una organización por parte de la masa laboral.

Empero, esta idea no pertenece solo a una interpretación realizada a partir de la postura del investigador; sino que ha sido referenciada por el órgano de la OIT conocido como Comité de la Libertad Sindical, en su decisión recaída en el Caso N° 2919[22]

En conclusión, se puede afirmar, que la propia existencia válida del sindicato, en el caso de nuestro país, implica la obtención de la capacidad de acceder a la posibilidad de negociar colectivamente. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que la sola capacidad no define necesariamente si ese sindicato esta "legitimado" para negociar, conforme veremos a continuación.

Representatividad

Teniendo a consideración la anterior definición, es conveniente analizar el concepto de representatividad, el cual interviene en la problemática de definir qué organización sindical está habilitada para constituirse en parte en un procedimiento de negociación colectiva. A primera vista puede interpretarse como un sinónimo de legitimidad para negociar. Sin embargo, el concepto de representatividad puede alcanzar otros matices en casos específicos, como por ejemplo cuando en una entidad, empresa o municipalidad (en el caso de la presente investigación) existen distintas organizaciones sindicales, por lo cual el ordenamiento solo le otorgaría la facultad a negociar a quienes cumplan los requisitos establecidos en la norma, los cuales pueden obedecer a criterios relacionados a la cantidad de trabajadores afiliados como es el caso de nuestra actual normativa.

Efectivamente, la propia OIT da luces sobre representatividad en distintas ocasiones, de las cuales resaltamos las siguientes:

---

[21] "Organización Internacional del Trabajo – Convenio 87
"Artículo 3
Artículo 3 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción"
Lo cual debe interpretarse en conjunto con el Convenio 98 de 1949 el cual señala que:
"Artículo 4
Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo."

[22] Comité de Libertad Sindical – Caso N° 2919
"Los trabajadores y los empleadores deben poder constituir y afiliarse a las organizaciones de su elección y elegir libremente a sus representantes a los efectos de la negociación colectiva"

a) En su nota informativa del año 2017 señala que la representatividad conlleva a que la organización participante por parte de los trabajadores sea un reflejo de los intereses de aquellos que esperan el posible acuerdo, obligándose a cumplirlo, así como en otros casos ser representativo se basa también en cumplir con los requisitos formales o legales del caso (2017).

b) En su decisión recaída en el Caso N° 2578[23], e informe N° 350, se observa que el Comité en su párrafo 252 tiene a nombrar a los sistemas de representatividad compatibles con el Convenio N° 98.

c) Igualmente en el caso N° 2512[24], e Informe N° 348, el Comité se pronunció indicando la necesidad de crear marcos regulatorios que establezcan las reglas de representatividad a fin de que los acuerdos colectivos y el procedimiento previo se desarrollen en un ámbito armonioso. (OIT, 2018)

Como se puede observar, a nivel internacional ya existen criterios, por los cuales se recomienda a los Estados, edificar sus normativas al momento de tratar la representatividad, la cual se debe definir desde su característica base la cual es "reflejar los intereses de sus integrantes" quienes también se verán obligados a cumplir con las condiciones que sus lideres sindicales acuerden con el empleador. En efecto, se puede inferir que una organización es representativa cuando los integrantes se consideran representados con las acciones de la organización.

Sin perjuicio de lo mencionado, se debe señalar que si bien, puede ser que, en un ámbito, rama, o cual sea el criterio para determinar el nivel de la negociación, se pueda asociar a la única organización sindical existente como la representativa; esto no sería correcto en los casos donde operen más de una organización. Por lo cual, como ya hemos examinado, se requiere emplear criterios más específicos que determinen cual es el "más representativo"; lo cual ya no es una característica genérica o propia de todas las organizaciones sindicales existentes, sino una que varía según cada país y el ordenamiento laboral vigente; así como los tratados que suscribiera.

En ese sentido, se puede observar que, en nuestro país, a la fecha, existe como regla general la del sistema de mayor representatividad en distintos dispositivos legales

---

[23] Comité de Libertad Sindical – Caso N° 2578
"Son compatibles con el Convenio núm. 98 tanto los sistemas de agente negociador único **(el más representativo)** como los que integran a todas las organizaciones o **a las más representativas** de acuerdo con criterios claros preestablecidos para determinar las organizaciones habilitadas para negociar"

[24] Comité de Libertad Sindical – Caso N° 2512
"Para alentar el desarrollo armonioso de negociaciones colectivas y evitar los conflictos, convendría aplicar, siempre que existan, los procedimientos destinados a **designar los sindicatos mas representativos a los fines de negociación colectiva, cuando no se sepa claramente por cual de los sindicatos desean optar los trabajadores.** Cuando no existan tales procedimientos, llegado el caso, las autoridades tendrían que examinar la posibilidad de instituir reglas objetivas al respecto.

vigentes como la LCRT[25] y la LNCSP[26] con sus Lineamientos[27], en caso no pudiese aplicarse se recurre al sistema de las organizaciones más representativas teniendo en cuenta una regla de mayorías dominantes sobre la cifra de trabajadores afiliados con respecto al nivel de negociación y de última ratio (por lo menos en el sistema privado) cada sindicato negocia por sus afiliados.

Como se puede apreciar, el marco normativo actual establece para el Sector Privado el criterio de la mayoría absoluta como base para determinar si existe

---

[25] Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo:
Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.
De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.
En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

[26] "Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal
Artículo 9. Legitimación de las organizaciones sindicales
9.1 En la negociación colectiva centralizada:
Se consideran legitimadas en la negociación colectiva centralizada a las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional, en función a la cantidad de afiliados de las organizaciones sindicales.
9.2 En la negociación colectiva descentralizada:
a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.
b. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.
c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de trabajadores del ámbito respectivo.
d. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada. "

10.1.2. Las organizaciones sindicales de grado superior pueden participar en condición de asesoras de las organizaciones de grado inferior a fin de brindarles orientación técnica con relación al procedimiento y materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo, sin tener derecho a ejercer representación, adoptar acuerdos o rechazar propuestas."

[27] Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (Actualmente suspendido el artículo 10.1)
Artículo 9.- Legitimidad para negociar a nivel centralizado
9.1. Por parte de los servidores públicos:
9.1.1. Se encuentran legitimadas para negociar las Confederaciones Sindicales más representativas de los servidores del sector público a nivel nacional, indistintamente de sus regímenes laborales, correspondientes a las entidades públicas a que se refiere el primer párrafo del artículo 2 de la Ley.
9.1.2. La mayor representatividad se entiende respecto de aquellas tres (3) confederaciones sindicales, inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende la negociación colectiva a nivel centralizado.
9.1.3. Las Confederaciones Sindicales de mayor representatividad presentan, en forma conjunta, un único proyecto de convenio colectivo, que contiene las propuestas de cláusulas en favor de los servidores públicos que representan.
(….)
Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado
10.1. Por parte de los servidores públicos:
10.1.1. La mayor representatividad de las organizaciones sindicales se entiende respecto de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación.

representatividad por parte de un sindicato. Sin embargo, en el caso del empleo público se aprecia que la Ley N° 31188 establece dos criterios distintos de representatividad de acuerdo al nivel en el que se negocia, ya sea el nivel centralizado (donde negocian las organizaciones más grandes como las confederaciones) o el descentralizado (gobiernos locales, entidades, etc). Para efectos del presente trabajo, es relevante desarrollar el caso de la negociación laboral descentralizada, como la efectuada sobre la entidad edil de Independencia en el año 2022.

En ese sentido, la ley indica expresamente que la legitimidad a nivel descentralizado es ostentada por el sindicato del ámbito. En caso existiera otra(s) organización(es), se consideraría como poseedora de la legitimidad a la organización sindical denominada como mayoritaria; la cual a su vez sería aquella que reúna como afiliados a la mayor cantidad de los trabajadores del respectivo “contexto”.

Dicho criterio fue precisado por los lineamientos de la LNCSP, el mismo que fue aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2022, en el cual se establece que la representatividad es ostentada por el sindicato o la coalición de organizaciones registradas en el registro que contaran con el mayor número de trabajadores estatales afiliados en el tiempo que se presenta el proyecto de pacto colectivo a nivel Descentralizado (mayoría simple), siendo que en caso se arribaran a acuerdos, los mismos tendrían efectos para la totalidad de servidores del ámbito.

No obstante, el artículo que regula la legitimidad durante una negociación colectiva estatal descentralizada, en específico el artículo 10.1, se encuentra actualmente con eficacia suspendida, debido a la emisión de una medida cautelar innovativa el 01 de setiembre de 2022, la cual recayó en el proceso judicial dirimido mediante Exp. N° 00060-2022-98-1801-SP-LA-08. Sin embargo, esta medida judicial, así como otras resoluciones serán analizadas a profundidad en el siguiente capítulo, siendo mencionada debido a que, ante la inhabilitación del párrafo de los lineamientos, quedaría vigente únicamente lo establecido en la LNCSP la cual debe interpretarse de acuerdo a su contenido y las pautas del órgano técnico para facilitar el mismo.

Ante ello, SERVIR, en su calidad de autoridad técnica, emitió diversos informes en los cuales afirma que a pesar de la suspensión recaída en el Art. 10.1 de los Lineamientos de la LNCSP, ello no afectaría lo ya establecido por el Art. 9.2 de la Ley. En ese sentido, resulta preciso citar entre estos diversos informes técnicos, los Informes N° 526-2023, 1304-2023 y 1307-2023; en los cuales este ente rector ha establecido reglas para “viabilizar la interpretación” de este artículo entre las cuales se resalta y resume de manera breve las siguientes:

- Se denomina como “organización sindical mayoritaria” a aquel sindicato que entre sus filas agrupe a la mayor parte de los servidores del ámbito donde se negocia, guiándose por un criterio de la mayoría absoluta de la mitad más uno como primera regla aplicable al momento de iniciar la negociación colectiva, siendo los acuerdos arribados extensivos a todos los trabajadores del ámbito.

- En caso existiera una sola organización sindical y la misma no cuenta con la cifra mayoritaria de servidores afiliados respecto al ámbito donde se negocia de acuerdo al criterio de la mayoría absoluta, la entidad debería negociar con esta organización para así de no vulnerar el derecho a negociar colectivamente;

siendo los efectos de este convenio colectivo obtenido extensibles a la totalidad de trabajadores de la entidad.

- En caso existan distintos sindicatos en una entidad, y que ninguno de estos cumpla con la regla de la mayoría absoluta, la legitimidad podría ser ostentada en conjunto por estas organizaciones permitiéndoles negociar a fin de obtener un solo convenio colectivo, cuyos efectos sean extensivos a toda la masa laboral del ámbito. Sin embargo, esta regla no implica necesariamente la obligación de constituir una coalición sindical, siendo decisión de las organizaciones sindicales el participar o no, en el transcurso del procedimiento en conjunto con otras.

Ahora bien, es razonable concluir lo siguiente respecto al concepto de representatividad respecto al derecho a negociar colectivamente a nivel descentralizado según la Ley N° 31188 y sus Lineamientos aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM:

a) Actualmente, para efectos de iniciar un procedimiento para negociar colectivamente ante una entidad del Estado y que sus beneficios sean extensivos para todos los trabajadores del ámbito en el que se negocia, una organización de trabajadores requiere ser considerada la más representativa o mayoritaria de su ámbito de negociación. Para lo cual, requiere reunir como afiliados a la “mayoría absoluta” en base a las reglas de interpretación establecidas en SERVIR. En este escenario, los hipotéticos sindicatos existentes pasarían a denominarse sindicatos minoritarios.

b) Por otro lado, de darse el caso de no existir un sindicato mayoritario, pero si varios minoritarios, se podría realizar una representación conjunta mediante coalición para superar el requisito de la regla de la mayor cifra absoluta de trabajadores afiliados respecto a la totalidad del nivel en el que se negocia. Esto, con la finalidad de que los acuerdos alcanzados mediante convenio colectivo puedan ser extensibles a toda la masa laboral del contexto de negociación; lo cual a su vez potencialmente aumentaría la sindicalización y por ende fortalecería el movimiento en defensa de los derechos colectivos en aras del progreso social. Este fue el caso de la Municipalidad de Independencia durante el año 2022, en el cual se dio el poco frecuente procedimiento de negociación colectiva mediante coalición sindical.

Sin embargo, como se observará más adelante, la representatividad aplicada al caso materia de estudio, ha generado una situación totalmente contraria y lesiva a los derechos colectivos de las organizaciones sindicales, la cual serviría de ejemplo para demostrar las falencias del actual marco normativo.

Legitimidad

Finalmente, luego de haber definido los términos de capacidad negocial, representatividad, es preciso concluir el presente punto analizando el término de legitimidad en la negociación colectiva o legitimidad negocial. La cual, como se ha visto, no es un concepto aislado en el campo del derecho, sino que el mismo es una especie nacida de la legitimidad para obrar, por el cual una vez identificado al sujeto

correspondiente, el ordenamiento jurídico habilita al mismo para ejercer los derechos colectivos y que los efectos del producto negocial afecten a sus afiliados o a la totalidad de trabajadores.

Siendo así resulta infaltable hacer una nueva mención al autor Neves Mujica (2016) quien concebía a la legitimidad como una aptitud especial distinta a la capacidad negocial que era genérica, siendo este factor algo que definía la eficacia del pacto colectivo y su alcance.

Así pues, la legitimidad negocial en nuestro país vendría a ser un concepto sobre todo jurídico, el cual se otorga al sindicato “más representativo”, el cual hemos definido anteriormente como aquella organización sindical que cumple con la regla de mayoría absoluta, entendida en este caso como más de la mitad ó en términos prácticos bastaría con 50% +1 .

Es decir, una vez se ha superado la problemática de la capacidad negocial y la representatividad, es preciso que el sindicato pase el último filtro, el cual es la legitimidad.

Al respecto, existen posiciones similares respecto a la legitimidad negocial en algunos autores revisados:

- Sueyoshi (2019) afirmó que la legitimidad negocial se constituía en un mecanismo para obtener legitimidad para obrar, lo cual habilitaba a la organización que ostentara esta aptitud, la posibilidad de alcanzar acuerdos colectivos con efectos mas amplios así como otras facultades establecidas por ley.

- Cornejo (2023) entiende que la capacidad negocial es algo con lo que nacen los sindicatos sin embargo para ejercerla de manera efectiva se requiere una aptitud especial llamada legitimidad, la cual no poseen todas las organizaciones.

En ese sentido se parte de una base clara, por la cual una organización sindical se reconocerá como legitimada para negociar frente a los representantes del Empleador, en el momento que estos afilien a la mayor cantidad de trabajadores y en caso de no contar con la mayoría podría ejercer esta legitimidad conjuntamente a otro sindicato para así alcanzar la mayoría absoluta de afiliados en total.

De esta manera, es válido concluir en base a lo analizado, que la idea inicial propuesta se alinea a los criterios analizados. Por lo tanto, se considera pertinente afirmar, que ideas base como las de capacidad negocial, representatividad y legitimidad negocial parten de una base similar pero tienen significados distintos.. Sin perjuicio de lo mencionado, no puede existir negociación colectiva sin que estos tres conceptos aparezcan simultáneamente reunidos como aptitudes y características de la organización sindical que se propone para iniciar una negociación y obtener un producto negocial o convenio colectivo, por el cual se plantearan cambios en aspectos del vínculo laboral, ya sea en condiciones de trabajo como en aspectos jurídicos más intrínsecos como el cambio de la naturaleza de su contrato, remuneración, entre otros;

los mismos que serán extensivos al resto de trabajadores, en caso que este sindicato se encuentre legitimado para negociar en su ámbito.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, corresponde realizar un análisis más detallado de la institución de la legitimidad negocial con respecto al tema específico del procedimiento de negociación colectiva con el fin de enfrentar las posiciones con el actual marco normativo establecido por el Estado Peruano para regular la Negociación Colectiva en el Sector Público.

2.1.2. Posiciones Teórico – Jurídicas sobre la Legitimidad para Negociar a nivel Colectivo

En base a la posición expuesta en el anterior punto, se aprecia que legitimidad negocial comprende el cumplimiento de los requisitos de capacidad y representatividad, lo cual dota de la aptitud específica a un sindicato o su ausencia a un conjunto de estos, que acrediten tener la mayor cantidad de trabajadores afiliados del ámbito de negociación.

2.1.3. Análisis de la LNCSE y sus lineamientos sobre la legitimidad negocial

Como se pudo observar del anterior parte de este capítulo, la Ley N° 31188 y sus Lineamientos aprobados por el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que conforman el marco vigente que rige la negociación colectiva en el Estado y sus instituciones, son normas de reciente creación, siendo que sus disposiciones requieren ser analizadas a partir de sus efectos en la realidad social. Sin embargo, previo a la salida al campo, se realizará un breve análisis de la composición normativa enfocados a las disposiciones que resultan relevantes para el presente trabajo.

2.1.3.1. Análisis de la Legitimidad Negocial en LNCSP:

La Ley N° 31188 cuenta con una diferenciación por niveles en su artículo 5 la cual se determina qué tipo de negociación se estaría desarrollando, así tenemos:

a. El nivel estatal- centralizado: Los efectos de los acuerdos arribados tienen eficacia para la totalidad de los servidores de las entidades públicas de las entidades sujetas a esta norma

b. El nivel estatal-descentralizado: Solo tienen efecto en el ámbito seleccionado que pueden ser el sectorial, territorial y por entidad pública.

En el presente caso, se observa que se trata de una entidad municipal, por lo cual se deben analizar las disposiciones normativas respecto a la legitimidad en la negociación colectiva a nivel descentralizado.

Ahora bien, el Art. 9[28] de la LNCSP señala que el criterio de legitimidad de las organizaciones de trabajadores a nivel descentralizado se realiza en base al sistema de mayor representatividad.

Como se puede apreciar, la ley tiene un enfoque donde se prioriza al sindicato mayoritario, lo cual no guarda ninguna discrepancia con dispositivos similares del sector privado como la Ley de Relaciones Colectivas. Sin embargo, como ya hemos analizado antes, al referirse a la mayor cantidad de servidores, se refiere a una mayoría absoluta, es decir, que la organización requiere tener el 50% de trabajadores + 1 a fin de poder considerarse como mayoritaria, criterio que comparte el órgano técnico rector en su Informe N° 526-2023; el mismo que fue citado en el Capítulo I.

No obstante, se puede apreciar que, a diferencia del sector privado, no existe en el cuerpo normativo, ninguna disposición que regule el caso en el cual no se encuentre una organización con la mayoría necesaria, sino distintos sindicatos minoritarios, existiendo un vació legal en el cual no se podría determinar cuál sería la organización sindical legitimada para negociar.

Tampoco se prevé la posibilidad de realizar una representación conjunta al conseguir la mayor cantidad de afiliados mediante la suma de las cifras de ambas organizaciones como si es posible hacer en aquellas entidades reguladas por la Ley de Relaciones Colectiva perteneciente al régimen privado.

Como última apreciación se observa que tampoco existe regulación alguna que señale la capacidad de que los sindicatos no mayoritarios estén posibilitados de negociar directamente su pliego de reclamos con el empleador en los casos donde no exista ni sindicato mayoritario ni se llegue a acuerdos de representación conjunta, lo cual a opinión del autor del presente trabajo, resulta un vació regulatorio importante que puede llevar a interpretaciones que vulneren el derecho a la negociación colectiva y al derecho de libertad sindical, salvo que esa fuese la intención del legislador.

De acuerdo a lo expresado, corresponde analizar los lineamientos por los cuales el Poder Ejecutivo pretendió dar desarrollo a la Ley N° 31188.

---

[28] "Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público
9.2 En la negociación colectiva descentralizada:
a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.
b. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.
c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de los trabajadores del ámbito respectivo.
d. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada."

2.1.3.2. Análisis de la Legitimidad Negocial en los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188

Con la finalidad de realizar un análisis pertinente, se advierte que se tomará en cuenta el cuerpo normativo emitido por el Poder Ejecutivo teniendo en cuenta la disposición cuyo contenido ha sido suspendido por orden judicial.

El Art. 10 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM[29] pretende desarrollar reglas sobre la legitimidad a nivel descentralizado que "viabilicen" la implementación de su norma de origen.

Respecto a este punto, como ya se ha señalado antes durante el análisis del pronunciamiento judicial recaído en el Exp. 00060-2022, a opinión del investigador del presente trabajo, esta disposición vacía de contenido el derecho de la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios; asumiendo que los mismos no encontrarían mecanismo legal alguno para acceder la negociación colectiva y por ende exponer sus problemáticas como las necesidades que los llevaron a constituir dichas organizaciones sindicales.

En efecto, a posición del autor de la presente tesis, si bien pudiese existir un sindicato mayoritario o una coalición que reúna la mayoría y que estos se encontrarán habilitado a negociar por todos los trabajadores del ámbito (en el presente caso entidad); lo mismo no debería impedir que los sindicatos minoritarios existentes o aquellos sindicatos que no participaran en la coalición no puedan tener posibilidad de negociar aspectos específicos con eficacia restringida solo a sus afiliados en aras de ejercer derechos laborales colectivos conexos como los de libertad sindical y el de negociación colectiva.

Así pues a manera de conclusión, es apreciable que efectivamente los lineamientos más allá de desarrollar la Ley N° 31188, lo que habría logrado sería limitar a los sindicatos minoritarios los cuales se encuentran excluidos de fungir como partes durante el procedimiento de negociación colectiva, al otorgar exclusiva legitimidad a los sindicatos mayoritarios para negociar colectivamente.

En vista de lo desarrollado en esta parte del presente capítulo, corresponde al investigador del presente trabajo, realizar un acercamiento a la Municipalidad de Independencia y comprobar si la aplicación del nuevo marco normativo y en

---

[29] "Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado

10.1. Por parte de los servidores públicos:

10.1.1. La mayor representatividad de las organizaciones sindicales se entiende respecto de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación.

10.1.2. Las organizaciones sindicales de grado superior pueden participar en condición de asesoras de las organizaciones de grado inferior a fin de brindarles orientación técnica con relación al procedimiento y materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo, sin tener derecho a ejercer representación, adoptar acuerdos o rechazar propuestas."

específico su criterio de legitimidad, durante el procedimiento para negociar de manera colectiva el pliego laboral del año 2022 en la Municipalidad de Independencia, tuvo como consecuencia la vulneración de los derechos colectivos de alguna/s organización/es sindical/es dada la existencia de una coalición sindical, lo cual no es usual conforme a los datos reunidos en el primer capítulo de este trabajo.

Sin embargo, como también se ha observado del análisis efectuado, la propia norma establece requisitos para considerar legitimadas a las organizaciones sindicales que pretenden ejercer el derecho a la negociación colectiva, por lo cual es necesario previamente analizar los criterios ya establecidos a nivel nacional e internacional respecto a la legitimidad, siendo así, tenemos los siguientes:

2.1.4. Posición del Comité Sindical de la OIT

Como primer acercamiento resulta importante recurrir a los pronunciamientos del Comité Sindical de la Organización Internacional del Trabajo, organismo que ha establecido un criterio parecido al nuestro, así tenemos las siguientes ideas:

En el Caso 2691 (Argentina)[30] – el comité expreso que el sistema de mayor representatividad no debería constituir un obstáculo para el ejercicio de los derechos de los sindicatos minoritarios, entre ellos la posibilidad de negociar.

De esta manera se observa que el Comité indica que los sindicatos minoritarios pueden negociar, siendo que limitarlo se puede entender como una vulneración a su derecho a poseer libertad sindical.

Asimismo, contamos con la siguiente posición esgrimida en múltiples casos como Corea, Siri Lanka, Reino Unido, USA, Mauricio y Turquía contenida en el párrafo 1389°[31] sobre los casos donde no exista un sindicato mayoritario bajo el sistema de mayor representatividad.

Como se puede apreciar, la posición del Comité lleva a entender que ante la falta de un sindicato mayoritario que pueda negociar a nombre de todos los trabajadores, debería ser posible que los sindicatos minoritarios negocien por sus propios afiliados, similar al de la norma aplicable al Sector Privado, que, sin embargo, en el Sector Público no sería posible de aplicar salvo que estos sindicatos decidan realizar una coalición; lo que bajo una posición propia, atenta contra la facultad de negociar colectivamente de los sindicatos y extender sus efectos exclusivamente a sus afiliados.

---

[30] Comité de Libertad Sindical – Caso 2691 (Argentina)
"Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales." (OIT,2018)

[31] Comité de Libertad Sindical – Caso 1389
"Cuando, en un sistema de designación de agente negociador exclusivo, ningún sindicato representa al porcentaje de trabajadores exigido para ser declarado agente negociador exclusivo, los derechos de negociación colectiva deberían concederse a los sindicatos de la unidad, por lo menos en nombre de sus propios afiliados." (OIT,2018)

Para reforzar este punto se cuenta también con el pronunciamiento recaído en el Caso N° 2355[32] (Colombia) contenida en el párrafo 1390. Respecto a este pronunciamiento se reafirma que el Comité de Libertad Sindical, tiene una postura clara, por la cual no se debería por ningún motivo el impedir la alternativa de que las organizaciones sindicales no mayoritarias puedan acordar colectivamente aunque sea solo con efectos para sus afiliados; caso contrario, supondría una limitación básica a uno de los objetivos básicos al constituir una organización sindical, lo cual encaja con la idea principal del presente trabajo.

Finalmente, resulta pertinente citar al siguiente pronunciamiento que consta en el párrafo 1391° del Recopilatorio de Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT[33]." (OIT,2018). En el cual nuevamente se expresa la postura del Comité Libertad de Sindical de manera precisa, por lo cual los sindicatos minoritarios deben poder negociar colectivamente sus intereses si así lo disponen, constituyéndose cualquier normativa que limite esta posibilidad en una clara vulneración de sus derechos colectivos.

Sin embargo, de la redacción de la LCNSP y sus lineamientos que regulen el procedimiento para negociar colectivamente, se estaría limitando el acceso a este derecho al restringir mediante el criterio de "legitimidad" a aquellos sindicatos que no contaran con la mayoría absoluta o que no optaran por participar en una coalición de sindicatos de un mismo ámbito; ya que no se establece que para el Sector Estatal (ya sea a nivel centralizado o descentralizado) los sindicatos minoritarios puedan participar como unidades propias; lo cual a posición propia del investigador, es una gravísima limitación a los derechos laborales colectivos; y en específico al derecho a negociar colectivamente; el cual es fundamental en la vida de cualquier organización sindical, lo cual a la larga vulnera a su vez el derecho de libertad sindical al limitar una de las acciones que un sindicato durante su existencia orienta su finalidad.

En conclusión, es válido señalar que el Comité ha establecido criterios claros para una correcta defensa de los derechos colectivos de los trabajadores, e inclusive, se puede afirmar que la actual norma establecida por el Gobierno peruano sería causal de vulneración tanto a la norma constitucional por la cual, se estableció la llamada "promoción" del derecho a negociar colectivamente así como a lo aceptado a partir de los Convenios 87 y 98 ratificados por nuestro país. En ese sentido, se aprecia a la fecha existe un pronunciamiento judicial en contra de estas disposiciones sobre legitimidad que limitan de manera expresa el derecho a negociar colectivamente de los sindicatos de las entidades públicas, como analizaremos en puntos posteriores.

---

[32] Comité de Libertad Sindical – Caso N° 2355
"Si ningún sindicato representaba a más del 50 por ciento de los trabajadores en un centro de trabajo, deberían reconocerse no obstante los derechos de negociación colectiva a los sindicatos de dicha unidad, por lo menos en nombre de sus propios miembros."

[33] Comité de Libertad Sindical – Parrafo N° 1391
"En cuanto a una disposición que imponía que sólo podrá negociar un convenio colectivo el sindicato que represente a la mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa, el Comité consideró que esta disposición no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, y pidió al Gobierno que tomara medidas para que, en consulta con las organizaciones interesadas, se modifique la disposición en cuestión, de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores, las organizaciones minoritarias puedan negociar conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación, o cuanto menos, concluir un convenio colectivo en nombre de sus afiliados." (OIT,2018)

2.1.5. Posición del Tribunal Constitucional

A partir de lo anteriormente desarrollado, resulta propicio continuar el presente trabajo de análisis, exponiendo los puntos de vista que ha proporcionado el máximo ente de interpretación de la Constitución Política respecto al derecho de los sindicatos minoritarios respecto a la negociación colectiva, lo cual será pieza clave en la fundamentación del presente trabajo de investigación:

Expediente. N. ° 03982-2018-PA/TC

A propósito de la decisión judicial recaída en el Exp. N° 0382-2018-PA/TC se aprecia claramente los principales criterios que tiene el Tribunal Constitucional respecto a los derechos de los sindicatos minoritarios, siendo que, en el caso de los segundos, el propio ordenamiento ha otorgado efectos especiales al producto negocial.[34]
Partiendo de la premisa de que los sindicatos se pueden constituir de acuerdo con las distintas necesidades de los trabajadores y su forma de organizarse para tratar con las mismas, resulta evidente, que en un escenario de pluralidad sindical, no todas estas organizaciones compartirán los mismos objetivos y/o urgencias. En ese sentido, el investigador del presente trabajo coincide con la posición del Tribunal respecto a que si bien existe la fórmula de la "mayor representatividad sindical" esta no debe limitar de forma alguna las posibilidades de acceder a negociar colectivamente por parte de las organizaciones minoritarias.

Ahora bien, bajo esta línea de investigación se observa una problemática distinta, pero que parte de la misma base, toda vez que el nuevo marco normativo establece que en caso de no existir este sindicato mayoritario o "de mayor representatividad"; se puede optar por la coalición sindical de las organizaciones que reúnan a la mayor cantidad de afiliados del ámbito. Sin embargo, la norma no prevé que sucede con aquellos sindicatos minoritarios que no opten por formar parte de la coalición, los

---

[34] Tribunal Constitucional. Expediente N° 03982-2018-PA/TC
"14. También es importante precisar que, en nuestras normas laborales —desde el artículo 28 de la Constitución—, se ha consagrado el régimen de pluralidad sindical, es decir, se permite ***la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa*** *(u otro sistema de relaciones laborales), pues se entiende que el derecho de libertad sindical que asiste a todos los trabajadores implica poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender.*
*15. Por otro lado, también se ha establecido el "****sistema de mayor representación" para iniciar la negociación colectiva, según el cual se otorga al sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores dentro de su ámbito la representación de la totalidad de los trabajadores, incluso de los trabajadores no sindicalizados; o la representación al conjunto de sindicato que, en suma, afilie a más de la mitad de los trabajadores*** *(artículo 9 del Decreto Supremo 010-2003-TR).*
16. Todo ello es así a fin de asegurar la defensa de los *intereses de los trabajadores confiando solamente determinadas funciones únicamente a los sindicatos mayoritarios.* ***De esta manera, la institución de la "mayor representatividad sindical" aparece como una solución intermedia entre el respeto a la pluralidad sindical, es decir, el igual tratamiento de los sindicatos, conforme al derecho de libertad sindical; y el fortalecimiento de la efectividad en la protección de los intereses de los trabajadores.***
17. Cabe agregar que esto, ***bajo ninguna circunstancia puede significar la exclusión de la participación de un sindicato minoritario en el procedimiento de negociación colectiva: esto es, que se pretenda limitar en forma absoluta su representación o ejercicio de los derechos inherentes a la libertad sindical****, pues el sistema de mayor representación lo que busca es, precisamente, valga la redundancia, representar a los trabajadores, lo cual incluye también, y con mayor razón, a las minorías sindicales" (El subrayado y negrita es nuestro)"*

cuales no tendrían la posibilidad de negociar; ya que esta coalición negociaría a nombre de todos los servidores de la entidad en caso presentarse sin dejar posibilidad de que otro sindicato presente su pliego.

Siendo así, se aprecia de nuestro Capítulo I, que, en la Municipalidad de Independencia, durante el procedimiento para pactar de manera colectiva del año 2022, se formó una coalición. Por lo cual, si aconteciese el caso que en dicho proceso de negociación, uno de los sindicatos no participara, el mismo no hubiera tenido posibilidades de negociar su propio pliego de reclamos, toda vez que la normativa del sector público establece que la coalición negocia por todos los trabajadores del ámbito; se estaría ante un grave caso de vulneración de los derechos colectivos de estas hipotéticas organizaciones sindicales, lo cual deberá verificarse en el análisis de campo.

Expediente N.° 00785-2004-AA/TC

A manera de profundizar, cuan grave sería la afectación realizada por el legislador al momento de emitir normativa que limitara el acceso al derecho a negociar colectivamente de las organizaciones minoritarias, por lo cual es conveniente recurrir al Exp. N° 00785-2004-AA/TC[35] y el desarrollo establecido en su fundamento quinto. Efectivamente, nuestra Carta Magna establece la obligación del estado peruano de promover y estimular la negociación colectiva, no debiendo limitarse en el caso de servidores públicos.

Por lo cual, que el Estado a través de su vertiente como emisor de normas, vulnerase el derecho de la negociación colectiva de los servidores públicos, supone una grave vulneración de su deber constitucional.

Expediente 03561-2009-PA/T-C

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se ha detallado de que forma el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales minoritarias se vería afectado por el nuevo criterio de legitimidad que establece el nuevo marco normativo que norma la negociación colectiva en el Sector Público. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no solo el derecho a la negociación colectiva sería el único afectado, sino los derechos correlativos como por ejemplo el de libertad sindical; para reforzar la posición tomada se cuenta con la siguiente jurisprudencia constitucional, tal y como se señala en el expediente 03561-2009[36]

---

[35] Tribunal Constitucional. **Expediente N.° 00785-2004-AA/TC**

.

[...] el derecho constitucional a la negociación colectiva se expresa principalmente en el deber del Estado de fomentar y estimular la negociación colectiva entre los empleadores y trabajadores, conforme a las condiciones nacionales, de modo que la convención colectiva que se deriva de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (Fundamento 5)

[36] Tribunal Constitucional – **Exp. Expediente 03561-2009-PA/T-C**

19.(…)en un Estado social y democrático de derecho, el derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de libertad sindical, toda vez que su ejercicio potencializa la actividad de la organización sindical, en tanto le permite a ésta cumplir la finalidad —que le es propia— de representar, defender y promover los intereses de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad de oportunidades en el trabajo.

De lo observado, se puede afirmar sin lugar a duda que el nuevo marco normativo resultaría lesivo no solo al derecho de negociación colectiva sino también al de libre sindicación desde una perspectiva constitucional, al limitar la negociación colectiva la cual es una de las razones por las cuales los trabajadores constituyen sindicatos u organizaciones de mayor nivel.

Como se puede apreciar de lo analizado en el caso del nuevo marco normativo, no se aprecia ninguna forma más allá de la idea de coalición sindical para regular el derecho de las organizaciones que no se constituyan como mayoritarios, y sin embargo la misma redacción de los lineamientos deja fuera a aquellos sindicatos que no opten o no sean considerados para participar en la misma sin posibilidad alguna para que estos puedan presentar su pliego de reclamos respecto a sus propios afiliados.

Ahora bien, ya hemos recurrido tanto a la jurisprudencia constitucional como a las opiniones internacionales a fin de tomar una posición frente al nuevo marco normativo que regula la negociación colectiva cuando el empleador es el Estado. No obstante, resulta pertinente examinar un último pronunciamiento específico sobre la materia que fue emitido durante la elaboración del presente trabajo y que coincide con el punto de vista del autor, el cual será examinado a continuación, previo al análisis de campo.

2.1.6. Posición del Poder Judicial (Exp. 00060-2022-0-1801-SP-LA-08)

Habiendo analizado y tomado posición frente a cada idea esgrimida, es preciso realizar un acercamiento al que sin lugar a dudas representa el mayor sustento de la presente tesis, el cual se constituye en el actual proceso judicial que viene teniendo como objeto el criterio de legitimidad contenido en los Lineamientos de La Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, pasando a analizar la sentencia recaída en primera instancia en la cual se declararon como nulas partes del cuerpo normativo de los Lineamientos de la Nueva Ley, cuyo contenido se ha puesto a discusión en el análisis previo, así tenemos:

Sentencia 1ra instancia (8va Sala Laboral) – Res S/N – 01/08/2022

Con fecha 03 de abril de 2022, el señor Calderón interpuso demanda de acción popular contra la Presidencia del Consejo de Ministro, establecido como petitorio el que se declare la nulidad e inconstitucionalidad de los artículos 9.1, 10.1 y el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM (Lineamientos de la Nueva Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público), así como solicitar efectos retroactivos con respecto a la nulidad requerida.

En buena cuenta, mediante el ejercicio del derecho de negociación colectiva se busca cumplir la finalidad de lograr el bienestar y la justicia social en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
20. (…)De este modo, en algunas ocasiones, el derecho de negociación colectiva se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos, contratos o convenios colectivos. Por dicha razón, resulta válido afirmar que la negociación colectiva constituye el medio primordial de acción de la organización sindical para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. (Fundamentos 19 y 20).” (La negrita y el subrayado es nuestro)

Del contenido de la sentencia, el demandante sustenta su argumentación jurídica (en lo que respecta al punto de este trabajo) en que el Poder Ejecutivo al momento de emitir esta normativa a todas luces reglamentaria, habría hecho caso omiso a las normas internacionales, afectando a las organizaciones sindicales de trabajadores al admitir únicamente como legitimadas a las confederaciones sindicales mayoritarias impidiendo que las organizaciones minoritarias puedan negociar, lo cual a la larga generaría un escenario en el cual se forzaría a estas organizaciones no mayoritarias a desaparecer con el tiempo.

Por otro lado, la PCM en su calidad de demandada, defiende el dispositivo legal emitido contestando la demanda y señalando que actúa conforme a sus atribuciones constitucionales. Asimismo, indica que el objeto de la LNCSP (Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público) fue otorgar la representatividad a las organizaciones de trabajadores más representativas con la finalidad de extender los efectos de los pactos arribados para la totalidad de trabajadores del nivel en el que se negocie; lo cual evidentemente excluye a las representaciones sindicales minoritarias.

Ahora bien, una vez expuestos de manera breve las posiciones de las partes, resulta relevante mencionar el razonamiento de la Octava Sala Laboral, la cual dirimió la controversia, centrándose en los argumentos empleados respecto a la negociación colectiva a nivel descentralizada, así tenemos:

> ***"TRIGESIMO SEGUNDO****: Ahora, con relación al nivel de negociación colectiva descentralizada , este Colegiado Superior advierte que la Ley N° 31188 ha establecido que este tipo de negociación se podrá realizar a nivel territorial, sectorial o por entidad pública; al estar relacionada con los tipos de negociación colectiva focalizada o asignada para un tipo de trabajadores afiliados, en donde los beneficiarios solamente estarán relacionados con el sector, entidad o ámbito geográfico dentro del cual se ha suscrito.*
>
> *Por consiguiente, si el objeto de negociación pudiese realizarse a nivel territorial, sectorial o local, en donde el artículo 9.1. del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM admite que el objeto de negociación se realizará dentro de los trabajadores de su propio ámbito (…) Entonces se podrá advertir que la aplicación estricta o literal del artículo 10.1.1. del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, con relación a lo establecido en el artículo artículo 9.1., si podrá afectar el derecho constitucional a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva de los sindicatos minoritarios; en cuanto que impediría a* ***los sindicatos minoritarios a acceder a una negociación colectiva o existir la posibilidad que estos organismos sindicales puedan acceder a posibilidades de negociación dentro de la administración pública*** *(relacionadas con las cláusulas normativas u obligacionales), bajo una limitación organizacional* ***que no prohíbe la propia Ley N° 31188 (al no impedir que las organizaciones sindicales minoritarias puedan acceder a una negociación colectiva descentralizada****)." (Subrayado y negrita es nuestro)*

Como se puede apreciar, la Octava Sala Laboral comparte el criterio que se ha venido formulando durante el presente trabajo, al señalar que esta limitación impuesta a los sindicatos minoritarios a nivel descentralizado surgida a partir de la aplicación de las reglas de legitimidad para negociar contenida en los Lineamientos de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público aprobado por Decreto Supremo N° 008-2022-PCM constituye una grave vulneración de los derechos laborales de los colectivos sindicales minoritarios y sus integrantes; y si hubiese logrado concretarse en una realidad donde fuera aplicado, evidenciaría que la nueva norma ha tenido efectos lesivos a los derechos colectivos a nivel descentralizado, los mismos que serían insubsanables debido a la forma en la que el Estado maneja sus recursos mediante su sistemas presupuestales.

Asimismo, se refuerza el argumento esgrimido con el siguiente considerando:

> ***"TRIGESIMO TERCERO**: Conforme a ello, si dentro del artículo 10.1.1. del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, ha establecido un tipo de legitimidad negocial similar a los tipos de nivel centralizado, entonces se aprecia que tal asignación dentro de los niveles de negociación descentralizada **si sería discriminatorio para los sindicatos minoritarios; pues, conforme al presente apartado normativo, la misma imposibilitaría que los sindicatos minoritarios puedan participar en reuniones de trato directo o suscribir cláusulas obligacionales que pudiesen beneficiar directamente a los miembros de su organización**."*
>
> *(…)*
>
> *Entonces se observa una seria afectación al derecho a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva de los sindicatos minoritarios, por cuanto que no podrían acordar conjuntamente las organizaciones sindicales minoritarias dentro de tales circunstancias materiales; a pesar que en este tipo de negociación no sea extensible a todas los trabajadores de la administración pública, **impidiendo que estas organizaciones puedan participar dentro de las reuniones de coordinación** (tal como ya viene sucediendo con algunas entidades públicas empleadoras, tal como se aprecia de la Carta N° D000808-2022-MML-GA-SP ARL o la Carta N° D000990-2022-MML-GA-SP-ARL, emitidas por la Municipalidad Metropolitana de Lima), **formular sus pliegos de reclamos o pudieran obtener beneficios exclusivamente conjuntos aplicables a sus organizaciones sindicales** (tales como las cláusulas obligacionales), el cual conllevaría consecuentemente a un serio peligro de la propia actividad o existencia organizacional de tales organizaciones gremiales (teniendo presente que la actividad sindical se encuentra íntimamente relacionada con la negociación colectiva y la propia huelga)." (El subrayado y negrita es nuestro)*

En cuanto a este considerando, en opinión del autor del presente trabajo es pertinente el criterio de la Sala, añadiendo adicionalmente a lo expresado, que incluso si se utilizará el mecanismo de la "coalición sindical" si tan solo uno de los sindicatos que

operan en la Institución en la cual se optará por negociar a nivel descentralizado, optará por no participar en el mismo o no reuniera la características de reunir la mayor cantidad de afiliados del ámbito, ya encontraría su derecho como vulnerado; viéndose imposibilitado para presentar su pliego de reclamos la cual contiene las necesidades y requerimientos del grupo de trabajadores que afilian; lo cual a su vez generaría dudas sobre el movimiento sindical y su efectividad, siendo a final de cuentas un atentado contra la libertad sindical y una violación a los deberes internacionales del Perú ante la OIT sobre los convenios ratificados sobre derechos colectivo.

De esta manera, se considera que la decisión final por la cual se declaró la nulidad del artículo 10.1 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM es un acierto para la no vulneración de los derechos laborales colectivos de las organizaciones sindicales.

Finalmente es válido concluir el presente punto, señalando que la actual sentencia no constituye cosa juzgada, siendo que la misma fue apelada y en espera de pronunciamiento por el superior jerárquico. (Corte Suprema)

2.1.7. Medida Cautelar (04/08/2022)

El 04 de agosto de 2022, el actor interpuso medida Cautelar Innovativa de Ejecución Anticipada de Sentencia, solicitando se suspenda la eficacia del artículo 10.1 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM.

Posteriormente con fecha 01 de setiembre de 2022, la Octava Sala Laboral emite Resolución S/N por la cual resuelve la solicitud del demandante analizando los presupuestos para otorgar una medida dentro del proceso cautelar.

En primer lugar, la Sala estima la verosimilitud del derecho, apreciando que ya se cuenta con una sentencia estimatoria a favor del demandante, correspondiendo que durante el tiempo en el cual se resuelve la apelación se proceda a la suspensión de la eficacia de la normativa en controversia.

En segundo lugar, respecto al peligro en mora, la Sala aprecia que en algunos casos, las entidades descentralizadas se niegan a acoger los pliegos de reclamos de los colectivos sindicales minoritarios optando a negociar con las consideradas como más representativas.

En tercer lugar, la Sala analizó si se había cumplido con el requisito de la razonabilidad, encontrando que, ante las facultades otorgadas por el ordenamiento jurídico a la judicatura, la salida más idónea para proteger los derechos es optar por la suspensión de la eficacia del artículo en específico de la normativa en controversia.

De acuerdo a lo expuesto, la Sala optó por otorgar la medida cautelar, ordenando la suspensión de la eficacia del artículo 10.1 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM; la misma que se encuentre vigente hasta el día de hoy, dado que no se cuenta aún con pronunciamiento de la Corte Suprema de la República.

2.2. Análisis de Campo

De conformidad con lo planteado en el anterior punto, corresponde como última parte del trabajo de análisis, el realizar una contrastación de la posición teórica asumida frente a la realidad social, en el espacio escogido y verificar si el criterio de legitimidad establecido en el marco normativo vigente ha tenido como efecto una limitación de los derechos de las organizaciones sindicales que operan en la Municipalidad Distrital de Independencia durante el proceso de negociación colectiva durante el año 2022 o por el contrario, no ha ocasionado dificultades para los sujetos de estudio.

2.2.1. Sujetos de Estudio

Los sujetos de estudio, en este análisis de campo serán las Autoridades Sindicales o Secretarios Sindicales, quienes son los principales representantes de los sindicatos existentes. De la revisión de la información pública disponible, se observa que durante los hechos existían cuatro sindicatos, realizándose un procedimiento de negociación bajo la modalidad “coalición sindical”; por lo cual a fin de contrastar la posición teórica asumida por parte del investigador del presente trabajo, se buscará conseguir las opiniones de estos actores del procedimientos, ya que se presume que dado su papel como representantes poseen información valiosa que ayudará a dar respuesta a la problemática presentada.

2.2.2. Procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

En vista de lo anteriormente expuesto y teniendo en cuenta que la investigación se centra en los efectos del criterio de legitimidad vigente según la LNCSP y sus Lineamientos, aplicado en este procedimiento de negociación en la Municipalidad de Independencia durante el año 2022, resulta vital poder obtener información relevante de manera eficiente, valiéndose de cierta técnica y el respectivo instrumento de recolección de datos. Así se procederá a detallar a profundidad la técnica e instrumento a usar:

Técnicas

En la presente investigación, se usará la técnica de la entrevista, debido a la necesidad de conocer el punto de vista específico de los representantes sindicales de las organizaciones que operaban en la Municipalidad de Independencia durante el año 2022, cuyas organizaciones habrían o no participado en el proceso de negociación colectiva del año 2022. Siendo el principal objetivo observar las consecuencias de la aplicación de la nueva regulación de legitimidad durante la búsqueda del pacto colectiva del año 2022, y si los efectos de este marco normativo limitaron o no el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Asimismo, se valdrá de la técnica de la revisión de documentos y registros, en específico del Pacto Colectivo suscrito el año 2022 entre las partes, Municipalidad de Independencia y la coalición de sindicatos.

Instrumentos

Con el objetivo previamente señalado, se utilizó una guía de preguntas de entrevista, que se establece como la forma óptima de obtener información específica acerca del estado de la cuestión, por parte de personal autorizado y con conocimiento tanto

empírico como estadístico de la situación. Es así como esta actividad se dará con las siguientes características:

-Nombre del Instrumento: Guía de preguntas de entrevistas sobre el estado de la negociación colectiva frente al cambio en la normativa de LNCSP -Autor: Jose Luis Molina Paredes (2024) -Fecha: 07/08/2024 -Contenido: Consta de 3 ítems, el primero señalando los Nombres y Apellidos de la persona a entrevistar, para posteriormente hacer una breve presentación y finalmente seis preguntas abiertas relativas al tema investigado. -Tiempo estimado: 5 min

2.2.3. Presentación y análisis de resultados:

En la presente parte, se presentarán los principales hallazgos contrastándose con el marco teórico y normativo planteado. Conforme a lo revisado durante todo el trabajo de investigación frente a sus objetivos se tiene que la nueva normativa que incluyo la nueva ley de negociación colectiva y sus lineamientos regulados por Decreto Supremo ha planteado un nuevo paradigma para ejercer el derecho a negociar colectivamente ante el Estado, puesto que ha establecido criterios de legitimidad que afectaron el ejercicio de este derecho.

A criterio del autor de la presente investigación, la actual normativa presenta defectos en el aspecto de la determinación de la legitimidad negocial, en específico frente al aspecto de legitimidad de los sindicatos a nivel descentralizado, que han tenido que ser subsanados temporalmente mediante la vía jurisdiccional, la cual como se ha analizado anteriormente ya tiene un pronunciamiento en primera instancia , el cual se encuentra actualmente en vías de apelación ante la instancia superior, así como una medida cautelar que se encuentra vigente.

En ese sentido es necesario describir los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a las autoridades sindicales que participaron en el proceso de negociación. De esta manera se deben presentar los hallazgos en relación con la línea argumentativa seguida:

2.2.3.1. Hallazgo principal

Respecto a los efectos de la nueva regulación del criterio de legitimidad para negociar colectivamente a nivel descentralizado en el Sector Público (como el municipal), se aprecia lo siguiente:

- Las Autoridades Sindicales del Sindicato de Obreros- Municipales de la Municipalidad Distrital de Independencia (en adelante **SOMUN-I**) , del Sindicato de

Trabajadores Obreros Municipales de la Municipalidad Distrital de Independencia (en adelante **SITRAOM-I**) y del Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales del Distrito de Independencia (en adelante **SUTRAMUN – I**), coinciden en las entrevistas realizadas, que el Sindicato de Trabajadores de Serenazgo de Independencia (en adelante **SITRASIN-I)** no fue parte del proceso de negociación colectiva al no ser parte de la coalición realizada. Esta información, se corrobora incluso de la revisión del convenio suscrito ese año y que fue aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 120-2022-MDI.

- Sin embargo, las autoridades de estos tres sindicatos no coinciden en su versión del motivo por el cual el SITRASIN no habría participado en la coalición. En ese sentido, cuando se recurrió a la versión del Secretario del SITRASIN (Entrevista N° 0001) a efectos de conocer su posición, el mismo indicó lo siguiente:

*"**Lamentablemente, por un tema de que el gobierno central de aquel entonces, quisieron desconocer que el Sindicato Minoritario tenga la capacidad de poder impulsar la negociación de los pactos de coalición(…)**una ley por parte del Gobierno Central de aquel entonces, incluso respaldado por el Congreso de que simplemente se iba a tratar el tema de la centralizada de los sindicatos mayoritarios hablamos de la CGTP, la CPP y en el tema de los **Gobiernos Locales que sean los sindicatos que tengan la mayor capacidad de afiliados en su sindicato, en cierta forma esa fue una de las reglas."***

Como se puede apreciar, al ser el SITRASIN un sindicato minoritario producto de su naturaleza (ser una organización sindical de serenos o policías municipales), el mismo no tuvo garantizada su participación en la negociación, quedando imposibilitado de presentar su pliego de reclamos mediante las reglas vigentes, lo cual ya de por si evidencia una clara limitación de los derechos colectivos de libertad sindical y negociación colectiva.

No obstante, también debe tenerse en cuenta, el efecto de la medida cautelar recaída en el Expediente 00060-2022-0-1801-SP-LA-08, la cual posibilitó posteriormente a que el SITRASIN pudiera obtener un producto negocial mediante conciliación, según afirma el secretario de esta organización, lo cual, de ninguna forma, simboliza una solución permanente a los efectos que tiene el marco normativo vigente sobre el ejercicio de los derechos colectivos de libertad sindical y negociación colectiva.

2.2.3.2. Hallazgos secundarios

Respecto a otros hallazgos, se observó lo siguiente:

- Los Trabajadores afiliados que fungieron como representantes de los sindicatos en el procedimiento para negociar colectivamente en el año 2022, coinciden en que a la fecha la Municipalidad se encuentra cumpliendo lo pactado y no se han visto obligados a recurrir a la via arbitral o judicial. Lo cual simboliza que más allá del tema de legitimidad, las partes en específico han actuado de buena fe entre ellas.

- Por otro lado, se aprecia que el representante del SITRASIN refiere que con motivo de una “medida cautelar”, la cual no menciona, pero de acuerdo al punto 2.1 del presente trabajo de investigación hace referencia a la medida recaída en el Exp 00060-2022-0-1801-SP-LA-08, su organización finalmente pudo obtener un producto negocial a través de la conciliación ante el Ministerio de Trabajo, siendo que actualmente la Municipalidad se encuentra cumpliendo con lo conciliado.

Como se puede apreciar, los efectos del nuevo marco normativo son evidentes, puesto que se ha limitado el derecho del SITRASIN a presentar su pliego de reclamos, participar y negociar colectivamente dada su naturaleza de sindicato minoritario; siendo que por motivo de la medida cautelar, proviniente de la vía judicial y no del legislador; ha podido poner en discusión las necesidades de sus afiliados mediante la conciliación ante el Ministerio de Trabajo, obteniendo un producto negocial que tiene efecto para sus afiliados. En ese sentido, se puede afirmar que no se ha materializado una mayor limitación a la ya existente debido a este mecanismo legal, siendo una muestra del defecto de la actual estructura del marco normativo con respecto a la regulación de la legitimidad para negociar de los sindicatos minoritarios.

Finalmente, a raíz de los hallazgos efectuados, se observa que la aplicación del criterio de legitimidad a nivel descentralizado contenido en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público y precisado por los Lineamientos aprobados por Decreto Supremo N° 008-2022 tuvo como consecuencia la exclusión de uno de los sindicatos de la entidad edil que gobierno Independencia durante el procedimiento de negociación colectiva realizado el año 2022, debido a su calidad de sindicato minoritario, siendo únicamente que en virtud a la medida cautelar recaída en el Expediente 00060-2022-98-1801-SP-LA-08, demanda de acción popular contra los Articulos 9.1, 10.1 de la LNCSP así como el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 008-2022, que el sindicato minoritario de nombre SITRASIN pudo negociar su pliego mediante el mecanismo de la conciliación.

De esta manera, se puede afirmar que el criterio de legitimidad a nivel descentralizado contenido en el actual marco normativo no guarda coherencia con el deber constitucional del Estado de fomentar la negociación colectiva al limitar este derecho para los sindicatos minoritarios como SITRASIN. Por lo cual, corresponde brindar finalmente las conclusiones y recomendaciones como parte final del presente trabajo de investigación.

TERCERA PARTE: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

Conforme a lo analizado de manera teórica y la contrastación a través de la visita al campo, se obtienen las siguientes conclusiones:

Primera Conclusión:

La Negociación Colectiva en el Sector Público, tuvo diversa regulación desde la última parte del Siglo XX, desde las normas de negociación bilateral dirigidas por el ahora desaparecido INAP entre las que se observa el D.S. N° 003-82-PCM, el D.S. N° 026-82-JUS y el D.L N° 316, hasta normas de más reciente data emitidas durante la segunda década del Siglo XXI, tales como la Ley N° 30057 o Ley del Servicio Civil y el Decreto de Urgencia N° 014-2020-TR; las cuales buscaron tuvieron entre sus finalidades el regular este derecho enfocándose al Estado y su masa laboral, siendo estos importantes antecedentes del marco normativo vigente.

Posteriormente a raíz del pronunciamiento Tribunal Constitucional en la recordada sentencia emitida sobre la LSC, se emitió un 02 de mayo de 2021, el primer dispositivo jurídico que compone el marco normativo vigente, el cual fue la Ley N°31188 o Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, la misma que fue posteriormente desarrollada por el D.S N° 008-2022-PC, de enero de 2022, en el cual se dictaron los conocidos como “Lineamientos para la implementación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público”. Siendo que en el presente trabajo se ha podido confirmar que la misma constituye un avance para el objetivo de regular el ejercicio del derecho a negociar colectivamente en el Sector Público; sin embargo, la misma es una norma con margen de mejora, con respecto al criterio de legitimidad y las limitaciones al constitucional derecho de negociación colectiva por parte de sindicatos minoritarios causados como consecuencia de su aplicación.

Segunda Conclusión

Como segunda conclusión, se aprecia que producto del análisis jurídico-teórico al marco normativo vigente, LCNSP como sus Lineamientos, existe cuestionamiento al criterio de legitimidad establecido, el mismo que juega un papel importante en la negociación colectiva ya que el mismo habilita a los colectivos sindicales a iniciar el procedimiento para negociar colectivamente con el Empleador.

De esta manera, se aprecia que la estructura jurídica del artículo 10.1. de los Lineamientos para la Implementación de la Ley N° 31188*,* generaría una seria afectación al derecho a negociar colectivamente, pues limita el acceso a la negociación de aquellos sindicatos que son considerados minoritarios; estableciendo un criterio de legitimidad que únicamente permitiría formar parte de la comisión negociadora a aquella organización u coalición sindical que agrupe como afiliados a la mayor cantidad de trabajadores afiliados del ámbito.

Efectivamente, este criterio de legitimidad ha generado una situación problemática para las organizaciones sindicales minoritarias, la cual ha tenido efectos en el campo administrativo y judicial como se ha detallado anteriormente. Un claro ejemplo de la problemática en la realidad fue la aplicación de este criterio durante el proceso para alcanzar acuerdos colectivos llevado a cabo en la Municipalidad Distrital de

Independencia en el año 2022, creando un escenario en el cual uno de los sindicatos existentes (SITRASIN) en dicha entidad fue excluido de este proceso al no reunir uno de los requisitos para ostentar la legitimidad establecido en los lineamientos frente a la coalición sindical formada ese año; obligando a la misma organización a acogerse a la medida cautelar recaída en el Expediente 00060-2022-98-1801-SP-LA-08, demanda de acción popular contra los artículos 9.1, 10.1 y el literal c) del artículo 29 del Decreto Supremo N° 008-2022, a efectos de ejercer sus derechos colectivos, generando una percepción negativa sobre este criterio de la norma para sus afiliados y dirigentes. De esta manera, se evidencia que el escenario propuesto teóricamente se ha materializado en la realidad, siendo uno de los hallazgos resaltables del análisis.

Tercera Conclusión:

Como última conclusión, se afirma en base al análisis jurídico realizado y su contrastación con la realidad mediante el caso materia de estudio, que la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público y los Lineamientos para su Implementación, que el criterio de legitimidad establecido para el ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, vulnera los derechos de las organizaciones sindicales minoritarias, ya que su estructura no permite a estas organizaciones el poder ser parte en los procedimientos para pactar colectivamente a nivel descentralizado, mucho menos el presentar su pliego de reclamos ante el empleador y que el mismo sea tomado en cuenta , lo que supone una vulneración del deber de fomento de la negociación colectiva por parte del Estado y su respeto a la libre sindicalización de sus servidores públicos establecidos en nuestra Constitución Política.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS

Ahora bien, teniendo en cuenta las conclusiones establecidas se plantean las siguientes recomendaciones y propuestas:

Primera Recomendación:

Se recomienda la modificación de los apartados normativos que regulan el procedimiento para negociar colectivamente a nivel descentralizado en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público y sus Lineamientos, debido a que se ha evidenciado en el presente análisis jurídico, que sus efectos limitan el ejercicio de derechos colectivos (negociación colectiva y libertad sindical) por parte de organizaciones minoritarias, por lo cual se propone la introducción del siguiente texto a ambos:

En cuanto a la actual composición normativa en la LNCSP:

Actualmente se tiene con la siguiente estructura	Propuesta de modificación **(en negrita los cambios)**
9.2 En la "negociación colectiva" descentralizada: *a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria.* *b. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito.* *c. Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la mayoría de los trabajadores del ámbito respectivo.* *d. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada.*	*9.2 En la negociación colectiva descentralizada:* *a. Se considera legitimada para negociar a la respectiva organización sindical del ámbito**,** siendo que los acuerdos arribados se extienden a todos los trabajadores del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria, **la cual participa del procedimiento canalizando las propuestas de la(s) organización(es) sindical(es) minoritaria(s).*** *b**.** Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilie a la **mayoría absoluta** de los trabajadores del ámbito respectivo.* ***c. En caso de no existir organización sindical mayoritaria, las organizaciones sindicales existentes en el ámbito podrán optar por negociar mediante una representación conjunta a través de una coalición, cuyos acuerdos arribados se extenderán a todos los trabajadores del ámbito.*** ***d. En caso las organizaciones sindicales existentes no opten por negociar conjuntamente, cada una de ellas podrá presentar por separado su***

	pliego con la entidad del ámbito; siendo que los acuerdos arribados se extenderán únicamente a sus afiliados, salvo pacto distinto. *e. A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada.*

Mientras que en los Lineamientos hacia la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal se propone el siguiente cambio:

Actualmente se cuenta con la siguiente estructura	Propuesta de modificación **(en negrita los cambios)**
Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado *10.1. Por parte de los servidores públicos:* *10.1.1. La mayor representatividad de las organizaciones sindicales se entiende respecto de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación.* *10.1.2. Las organizaciones sindicales de grado superior pueden participar en condición de asesoras de las organizaciones de grado inferior a fin de brindarles orientación técnica con relación al procedimiento y materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo, sin tener derecho a ejercer representación, adoptar acuerdos o rechazar propuestas.*	*Artículo 10.- Legitimidad para negociar a nivel descentralizado* *10.1. Por parte de los servidores públicos:* ***10.1.1.*** *La mayor representatividad de las organizaciones sindicales se entiende respecto de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con* ***la mayoría absoluta*** *de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación. Sin perjuicio de lo señalado, las organizaciones minoritarias* ***podrán canalizar su pliego de reclamos a través de la(s) organización(es) participante(s) en el procedimiento de negociación colectiva; las cuales tienen el deber de discutirlas ante la Entidad e integrarlas en la negociación.*** ***10.1.2. Cuando no exista una organización sindical con mayoría absoluta en el ámbito a nivel descentralizado; si las organizaciones minoritarias existentes no optan por***

	acoger una representación conjunta o coalición sindical, y deciden negociar de manera individual, los efectos de los acuerdos arribados tendrán únicamente efectos en sus respectivos afiliados. *10.1.3. Las organizaciones sindicales de grado superior pueden participar en condición de asesoras de las organizaciones de grado inferior a fin de brindarles orientación técnica con relación al procedimiento y materias contenidas en el proyecto de Convenio Colectivo, sin tener derecho a ejercer representación, adoptar acuerdos o rechazar propuestas.*

Segunda Recomendación:

A los dirigentes de organizaciones sindicales a nivel descentralizado se les sugiere el promover la participación en coalición de sus respectivas organizaciones, al ser este un mecanismo que permite el fortalecimiento del movimiento sindical y la defensa de los derechos laborales colectivos por/para los trabajadores de las entidades estatales.

.

Tercera Recomendación:

A las entidades públicas se les recomienda fomentar la integración de los sindicatos minoritarios en las negociaciones colectivas iniciadas por las organizaciones sindicales mayoritarias, previa coordinación entre organizaciones. Esto debido a que, si bien se cuenta con un sistema de mayor representatividad, nuestro Estado también prevé la pluralidad sindical, siendo necesario encontrar un balance entre ambas ideas, a fin de democratizar el proceso de obtención de mejores condiciones laborales brindadas por la negociación colectiva.

CONSECUENCIA DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS

- **Como primera consecuencia** de la implementación de las recomendaciones propuestas, en específico la modificación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público y los Lineamientos para su Implementación, se permitirá a las organizaciones sindicales minoritarias el acceder a la negociación colectiva, ya sea entregando su pliego laboral de reclamaciones y exigencias o participando activamente en la negociación realizada por el sindicato mayoritario, en absoluto respeto a la pluralidad sindical; sin necesidad de recurrir al apartado judicial, como lo ocurrido en el Expediente 00060-2022-0-1801-SP-LA-08 .

- **Como segunda consecuencia** sería una mayor coordinación entre los actores que forman parte de la negociación colectiva, toda vez que requiere que tanto la representación de los actores del procedimiento, tengan la obligación de comunicarse al respecto de las necesidades de las organizaciones minoritarias, por mandato de ley.

- **Como tercera consecuencia** se tendría un aumento de la sindicalización por parte de los servidores públicos, los cuales, de ser el caso, podrían formar las organizaciones sindicales de acuerdo a los fines que estimen convenientes o afiliarse a los sindicatos minoritarios existentes, y negociar sus reclamos con el empleador, al ya no existir la limitación establecida actualmente en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público y sus Lineamientos para la Implementación.

BENEFICIOS QUE APORTA LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS

- **Promoción de la NC a nivel descentralizado en el Estado:** Al eliminarse la limitación para negociar colectivamente a nivel descentralizado por parte de los sindicatos minoritarios, se fomentará el ejercicio del derecho de negociación colectiva por parte de las organizaciones sindicales minoritarias, las cuales podrán hacer de conocimiento al empleador de sus necesidades y reclamos.

- **Mayor Protección de los derechos laborales colectivos de los servidores estatales pertenecientes a organizaciones minoritarias:** Otro beneficio de la propuesta sería la promoción de tanto el derecho a la negociación colectiva como el de libertad sindical, ya que se encuentran estrechamente vinculado al mismo, por lo cual la implementación de las recomendaciones representaría un avance en el desarrollo del movimiento sindical a nivel descentralizado, fortaleciéndolo bajo los principios de una sociedad democrática y progresista.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Libros

- ALDAO, Carlos (2009) La negociación: Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral. Organización Internacional del Trabajo/ Cinterfor.

- AREVALO, Javier (2022). El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes. Fondo Editorial del Poder Judicial

- RECALDE, Mariano (2017). Manual de Derecho Colectivo de Trabajo. Editorial EDUNPAZ.

- NEVES, Javier (2016). Derecho Colectivo del Trabajo. Editorial Palestra

Revistas

- CHANG y otros (1999). Desde la época de los artesanos hasta su edad adulta: la negociación colectiva ofrece la clara ventaja de ser más flexible para introducir cambios. Educación Obrera, (114), 5-18. Recuperado el 15 de setiembre de 2022 de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_116092.pdf

- CORNEJO, Carlos. (2023). Trabajadores sindicalizados y no sindicalizados: ¿Buscando o eludiendo la igualdad? Laborem, 20(27), pp. 245–267. https://doi.org/10.56932/laborem.20.27.11

- DE GRANDE, P. (2017). La libertad en disputa. Corrientes de la negociación en la teoría social contemporánea. MAD, (37), 75–90. https://doi.org/10.5354/0719-0527.2017.47276 .

- LORENZO, Pedro (2001). PRINCIPALES TEORÍAS SOBRE EL CONFLICTO SOCIAL. *Revista de Historia Norba (15).* Pp. 237 – 254

- MARTÍNEZ. José (2020). LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO: NECESIDAD DE REGULACIÓN EQUILIBRADA. *Revista LABOREM (22).* pp 99-119. Recuperado el 28 de setiembre de 2022: https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22-99-119.pdf

- GERNIGON, B , ODERO, A Y GUIDO, H (2000). Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del Trabajo. Vol 199 (01).* Pp. 37-

59. Recuperado el 15 de setiembre de 2022: https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf

Sitios Web

- ÁVALOS, OXAL (s/f). Particularidades de la negociación colectiva en el sector público. Ministerio de Trabajo. Recuperado el 20 de octubre de 2023, de http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_43/doc_boletin_43_1.pdf

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016) Ilo.org. Recuperado el 27 de setiembre de 2023, de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_528312.pdf

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2017). La representatividad y el reconocimiento en el derecho de negociación colectiva. Recuperado el día 11 de junio de 2024, de: https://www.ilo.org/es/publications/la-representatividad-y-el-reconocimiento-en-el-derecho-de-negociacion

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2018). La Libertad Sindical: Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical. Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 12 de marzo de 2023 de: https://www.ilo.org/es/publications/la-libertad-sindical-recopilacion-de-decisiones-del-comite-de-libertad

Tesis

Nacionales

- ASTOCHADO, W. (2019). Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque, Perú. Recuperado el 15 de marzo de 2023 de https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5500/BC-4094%20ASTOCHADO%20SANCHEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y

- CRUZ, Javier. (2020). Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Comas. (Tesis para obtener el título profesional de Abogado). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado el 20 de setiembre de 2023: https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73083

- SILVA, Jonny (2021). La influencia de los convenios colectivos en los sindicatos en la Municipalidad Distrital de La Victoria 2017-2018. Universidad Señor de Sipán. Lambayeque, Perú. Recuperado el 20 de octubre de 2023: https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/7809/Silva%20Latorre%20Jonny%20Jose.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- SUEYOSHI, Milagros. (2019). El reconocimiento de legitimidad negocial de las organizaciones sindicales constituidas a nivel sub empresarial. (Tesis para obtener el título universitario, Pontificia Universidad Católica del Perú). Repositorio de Tesis PUCP. http://hdl.handle.net/20.500.12404/13779

Internacionales

- MARTINEZ, María . (2021). Retos y Oportunidades en la Negociación Colectiva en el Sector Público. (Tesis para obtener el título de Magister en Derecho Administrativo). Pontifica Universidad Javeriana. Bogotá D.C. Colombia. Recuperdo el 21 de octubre de 2022: https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/57381/TRABAJO%20DE%20GRADO%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1

- MAURI, Juan José (2018). La negociación colectiva en el sistema de función pública local. (Tesis para obtener el grado académico de Doctor en la Línea de Investigación en Derecho Administrativo). Universitat de Barcelona. Barcelona, España. Recuperado el 21 de octubre de 2022: https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/666511/JJMM_TESIS.pdf?sequence=1

Sentencias

- Expediente 03982-2018-PA/TC (2020). *Sentencia del Tribunal Constitucional.* *https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/03982-2018-AA%20Resolucion.pdf*

- Expediente 00785-2004-AA/TC (2004). *Sentencia del Tribunal Constitucional.* https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00785-2004-AA.pdf

- Expediente 03561-2009-PA/TC (2009). *Sentencia del Tribunal Constitucional.* https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03561-2009-AA.pdf

- Expediente 02505-2011-PA/TC (2015). *Sentencia del Tribunal Constitucional.* https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/02505-2011-AA.pdf

- Expedientes 0025-2013-PI/TC; 003-2014-PI/TC, 008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC (2016). *Sentencia del Tribunal Constitucional (Caso Ley del Servicio Civil)* https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2016/00025-2013-AI%2000003-2014-AI%2000008-2014-AI%2000017-2014-AI.pdf

- Expediente 00060-2022-0-1801-SP-LA-08 (2022). Sentencia de Primera Instancia. Corte Superior de Justicia de Lima, Octava Sala Laboral – Sede Arnaldo Marquez.

Informes Gubernamentales

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2016). NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO 2016. Recuperado el 24 de noviembre de 2023:

  https://www.datosabiertos.gob.pe/sites/default/files/recursos/2017/09/Negociacion_Colectiva_en_el_sector_publico_2016.pdf

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020). NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO 2020. Recuperado el 24 de noviembre de 2023:

  https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2863569/Documento%20%E2%80%9CNegociaci%C3%B3n%20Colectiva%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico%202020%E2%80%9D.pdf

- Autoridad Nacional del Servicio Civil (2017). NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO 2016. Recuperado el 24 de noviembre de 2023: https://storage.servir.gob.pe/publicaciones-sc/negociacion-colectiva-sector-publico-2017.pdf

- Ministerio de Trabajo (2024). Acceso a la Información Pública: Expediente 2024-0007313

- SERVIR (2022). Informe Técnico N° 623-2022-MTPE/2/14.1

- SERVIR (2023). informe Técnico N° 526-02023-SERVIR-GPGSC

- SERVIR (2023) Informe Técnico N° 001307-2023-SERVIR-GPGSC

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: *Sector Público: Pactos Colectivos entre el Estado y sindicatos registrados, 2006-2014.* 19

Figura 2: Sector Público: Pactos Colectivos entre el Estado y sindicatos registrados según tipo de entidad, 2006-2014. 20

Figura 3: Sector Público: Pactos colectivos versus laudos arbitrales celebrados entre el Estado con los sindicatos registrados, 2006-2014. 21

Figura 4: Sector Público: Cifras de Pactos Colectivos entre entidades públicas y organizaciones sindicales registradas, 2006-2016. 22

Figura 5: Sector Público: Convenios Colectivos entre entidades públicas y organizaciones sindicales registradas, 2006-2016. 22

Figura 6: Sector Público: Pactos colectivos versus laudos arbitrales celebrados entre el Estado con los sindicatos registrados, 2006-2014. 23

Figura 7: Sector Público: Cifras de Pactos Colectivos entre entidades públicas y organizaciones sindicales registradas, 2006-2018. 23

Figura 8: Sector Público: Pactos colectivos versus laudos arbitrales celebrados entre el Estado con los sindicatos registrados, 2006-2018. 24

INDICE DE TABLAS

Tabla N°1: Número de sindicatos por Municipalidad Distrital en Lima Metropolitana. 29

Tabla N° 2: *Convenios Colectivos celebrados en Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2022* 30

Tabla N° 3 Convenios Colectivos celebrados en Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2023 33

Tabla N° 4 : Productos negociales registrados por Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2020 34

Tabla N°5: Productos negociales registrados por Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2021 35

Tabla N° 6 Productos negociales registrados por Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2022 35

Tabla N° 7: Productos negociales registrados por Municipalidades Distritales de Lima registrados en el año 2023 36

Tabla N° 8: Comparativa de Convenios Colectivos y Otros Productos Negociables entre los años 2020-2023 37

ANEXOS

ANEXO 1: Cuadro de Organizaciones Sindicales Según el ROSSP al 05.07.23

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
LIMA	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LIMA SITRAMUN LIMA	14
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES NOMBRADOS Y CONTRATADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA	
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LOS PARQUES DE LIMA METROPOLITANA	
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA SITROMMEL	
	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES EMPLEADOS CONTRATADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA	
	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LIMA	
	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE LIMA - SUTRAOML	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA METROPOLITANA	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALIDAD DE LIMA SUTRAMUN LIMA	
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE AREAS VERDES Y AFINES DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA-SITRAVEYAMML	

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LIMA	
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA-SITOMUNLIMA	
	FEDERACIÓN DE TRABAJADORES DE LA CORPORACION DE LA MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA -FETRACMUL	
	FEDERACION DE TRABAJADORES MUNICIPALES CONTRATADOS DE LIMA METROPOLITANA - FETRAMUC - LIMA	
ANCON	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE ANCON	1
ATE	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES CAS DE ATE (SITRAMCAS ATE)	5
	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE VITARTE	
	- SINDICATO UNIDO DE TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE (SINUTRACAS	
	SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE (SUTEMDA)	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE ATE VITARTE (SUTRAMUN)	

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE (SEMDA)	
	SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE (SITCAS)	
BARRANCO	SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE BARRANCO	2
	SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE BARRANCO (SITFCASMDB)	
BREÑA	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BREÑA (SITRAMUN BREÑA)	4
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE BREÑA	
	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE BREÑA (SUTRAOMB)	
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE BREÑA (SITRAMUN)	
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES BAJO CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (SITRACAS)	
CARABAYLLO	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE CARABAYLLO	2
CHACLACAYO	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDA DE CHACLACAYO	**3**
	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE CHACLACAYO	

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CHACLACAYO	
CHORRILLOS	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE CHORRILLOS	2
	SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES DE CHORRILLOS SIEMCH	
CIENEGUILLA	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE CIENEGUILLA	1
COMAS	SINDICATO DE OBREROS NOMBRADOS DE LA MUNICIPALIDAD DECOMAS	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE COMAS SITRAMUN COMAS	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE COMAS – SUTAMUN COMAS	
EL AGUSTINO	SINDICATO DE TRABAJADORES CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO CAS – DE LA MUNICIPALIDAD DEL AGUSTINO SINTRACAS -MDEA	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DEL AGUSTINO SITRAOMA	
	SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL AGUSTINO -SUTRAMUN-A	
INDEPENDENCIA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA (SOMUN I)	4

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE INDEPENDENCIA (SITRASIN)	
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA (SUTRAMUN -DI)	
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNCIPALES DEL DISTRITO DE INDEPENDENCIA (SITRAOM-)	
JESÚS MARÍA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE JESUS MARIA (SOMUN -JM)	4
	SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE JESUS MARÍA SIGETRAMUN -MJM	
	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE JESUS MARIA (SUTRAMUJEMA)	
	SINDICATO UNITARIO DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES DE JESUS MARÍA (SUTRAMUN – JESUS MARIA)	
LA MOLINA	SINDICATO DE TRABAJADORES CONTRATADOS DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIO MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDA D DISTRITAL DE LA MOLINA SITRAMUN LA MOLINA	

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA (OBREROS)	
LA VICTORIA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA VICTORIA (SOMUN)	5
	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA VICTORIA (SITRAMUN VICTORIA)	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE LA VICTORIA	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE LA VICTORIA (SUTRAMUN LA VICTORIA)	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES PERMANENTES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA (SUTRAPEMUN VIC)	
LINCE	SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LINEA	2
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LINCE – SIOMULI	
LOS OLIVOS	SINDICATO DE TRABAJADORES DE L AMUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS – SITRAMUN OLIVOS	5

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO GENERAL DE TRABAJADORES DE MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS	
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE LOS OLIVOS – SITRAOMO	
	SINDICATO OBRERO DE LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS	
	SINDICATO TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS - SINTROMO	
LURIGANCHO (PARTE DE CHOSICA)	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO – CHOSICA CAS	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LURIGANCHO – CHOSICA SITRAMUNCHO	
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LURIGANCHO – CHOSICA SUTRAMUN CHOSICA	
LURÍN	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIN - SITRAMLU	4
	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LURIN – SUTRAMUN LURIN	
	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES POR CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIN	

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LURIN	
MAGDALENA DEL MAR	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE MAGDALENA DEL MAR	2
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS Y ADMINISTRATIVOS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE MAGDALENA DEL MAR	
PUEBLO LIBRE	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE PUEBLO LIBRE – SITRAMUN PL	2
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE PUEBLO LIBRE	
MIRAFLORES	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE MIRAFLORES	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DE MIRAFLORES SITRAMCAS	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES	
PACHACÁMAC	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACHACAMAC	2
	SINDICATO DE TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PACHACAMAC SITCAMUPA	
PUCUSANA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUCUSANA SOMUN PUCUSANA	2

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUCUSANA	
PUENTE PIEDRA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA SOMUPP	3
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA SUTRAMUN	
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUENTE PIEDRA - SOMDEPP	
PUNTA HERMOSA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUNTA HERMOSA	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE PUNTA HERMOSA - SITRAMUN	
	SINDICATO MIXTO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA	
PUNTA NEGRA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA NEGRA – SOMUN PUNTA NEGRA	1
RÍMAC	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DEL RIMAC – SITRAOM RIMAC	2
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE RIMAC	
SAN BARTOLO	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN BARTOLO	2

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD SAN BARTOLO	
SAN BORJA	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA	5
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA	
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALIDAD SAN BORJA - SOMUN SAN BORJA	
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA	
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN BORJA SITRAMUN	
SAN ISIDRO	SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN ISIDRO - SUTRAMUNSI	5
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN ISIDRO	
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SAN ISIDRO	
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN ISIDRO – SITRAMUN	
	SINDICATRO DE TRABAJADORES DE SEGURIDAD CIUDADANA DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO	

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
SAN JUAN DE LURIGANCHO	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE SAN JUAN DE LURIGANCHO -SITRAMUNI SJL	2
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	
SAN JUAN DE MIRAFLORES	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES – SUTRAMUN	4
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES	
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN JUAN DE MIRAFLORES SITRAMUN	
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE MIRAFLORES	
SAN LUIS	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN LUIS – SUTRAMUN SAN LUIS	2
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SAN LUIS	
SAN MARTÍN DE PORRES	SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES- STU MDSMP	2
	SINDICATO DE CONTRATADOS UNIDOS TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN MARTIN DE PORRES	

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
SAN MIGUEL	SINDICATO DE EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES DE SERENAZGO DE SAN MIGUEL -SISTRAESAM	
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DEL DISTRITO DE SAN MIGUEL - SOMUN	
SANTA ANITA	SINDICATO DE EMPLEADOS Y OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ANITA	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ANITA -SITROMSA	
	SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES MUNICIPALES SANTA ANITA	
SANTA MARÍA DEL MAR	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SANTA MARIA DEL MAR	1
SANTA ROSA	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTA ROSA -SOMUND SANTA ROSA	2
	SINDICATO DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS MUNICIPALES - SANTA ROSA - SITRADMUN - SANTA ROSA	
SANTIAGO DE SURCO	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SANTIAGO DE SURCO	4
	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO	

Distrito	N° de Organizaciones Sindicales	Total
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO -SOMUSS	
	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SANTIAGO DE SURCO- SUTEMSS	
SURQUILLO	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE SURQUILLO - SITRAOMUNS	3
	SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES CAS DE LA MUNICIPALIDAD DE SURQUILLO-SUTCASMUNS	
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SURQUILLO – SOMUNS	
VILLA EL SALVADOR	SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE VILLA EL SALVADOR - SUTRAMUVES	2
	SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE VILLA EL SALVADOR	
VILLA MARÍA DEL TRIUNFO	SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO SITEMUN VMT	3
	SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO - SITRAMUN-VMT	
	SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES DE VILLA MARIA DEL TRIUNFO	
TOTAL		133

ANEXO 2: Convenios Colectivos Registrados en el año 2022

REGISTRO	EXPEDIENTE	USUARIO	ENTIDAD	EMPLEADOR	ORGANIZACION SINDICAL	SUMILLA	PERIODO DE NEGOCIACIÓN	FECHA DE INGRESO A GDSRH	FECHA DE INGRESO A ÁREA DE NC	ATENDIDO
2022-0001142		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA		SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES - SITRAMUN V	CONVENIO COLECTIVO	2021	12/1/2022	12/1/2022	CONOCIMIENTO
2022-0005287		AAT	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ANCON		SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE ANCON - SOMA	CONVENIO COLECTIVO	2022	18/2/2022	18/2/2022	CONOCIMIENTO
2022-0009062		AAT	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUNTA HERMOSA		SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE PUNTA HERMOSA. SIOMUN - PH	CONVENIO COLECTIVO	2022	17/3/2022	17/3/2022	CONOCIMIENTO
2022-0010271		ORGANIZACIÓN SINDICAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN LUIS- LIMA		SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN LUIS - SUTRAMUN SAN LUIS	CONVENIO COLECTIVO	2023	25/3/2022	25/3/2022	CONOCIMIENTO
2022-0011956		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA		SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES - SITRAOM-V	CONVENIO COLECTIVO	2022	6/4/2022	6/4/2022	CONOCIMIENTO
2022-0012501		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN JUAN DE MIRAFLORES		SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE SAN JUAN DE LURIGANCHO	CONVENIO COLECTIVO	2023	8/4/2022	8/4/2022	CONOCIMIENTO
2022-0014870		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO - CHOSICA		SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LURIGANCHO - CHOSICA	CONVENIO COLECTIVO	2023	27/4/2022	27/4/2022	CONOCIMIENTO
2022-0016626		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COMAS		SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES - SOMUN COMAS	CONVENIO COLECTIVO	2022	10/5/2022	10/5/2022	CONOCIMIENTO

2022-0021710		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA		COALISIÓN SINDICAL DE SINDICATOS SUTRAMUN-I, SITRAOM-I y SOMUN-I	CONVENIO COLECTIVO	2022	10/6/2022	10/6/2022	CONOCIMIENTO
2022-0022407		ORGANIZACIÓN SINDICAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO		SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO - SOMUN BARRANCO	CONVENIO COLECTIVO	2021-2022	17/6/2022	17/6/2022	CONOCIMIENTO
2022-0022509		AAT	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTIN DE PORRES		SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE SAN MARTIN DE PORRES - SOMUN - SMP	CONVENIO COLECTIVO	2022	17/6/2022	17/6/2022	CONOCIMIENTO
2022-0022928		PCM	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA		SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE VENTANILLA - SITRAMUN V	CONVENIO COLECTIVO	2022	21/6/2022	21/6/2022	CONOCIMIENTO
2022-0023794		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO		SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES MUNICIPALES - SUTRAMUN BARRANCO	CONVENIO COLECTIVO	2022-2023	28/6/2022	28/6/2022	CONOCIMIENTO
2022-0023795		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BARRANCO		SINDICATO DE OBREROS MUNICIPALES DE BARRANCO - SOMUN BARRANCO	CONVENIO COLECTIVO	2021-2022	28/6/2022	28/6/2022	CONOCIMIENTO
2022-0024073		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA VICTORIA		SINDICATO DE OBREROS DEL CONSEJO DISTRITAL DE LA VICTORIA - SOCODIVIC	CONVENIO COLECTIVO	2022-2023	30/6/2022	30/6/2022	CONOCIMIENTO
2022-0024700		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO LIBRE		SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS MUNICIPALES DE PUEBLO LIBRE - SITRAMUN	CONVENIO COLECTIVO	2022	5/7/2022	5/7/2022	CONOCIMIENTO

2022-0025173		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA		SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE JESÚS MARÍA SOMUN - JM	CONVENIO COLECTIVO	2023	7/7/2022	7/7/2022	CONOCIMIENTO
2022-0025174		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA		SINDICATO DE TRABAJADORES ASOCIADOS DEL SERENAZGO DE JESÚS MARÍA	CONVENIO COLECTIVO	2023	7/7/2022	7/7/2022	CONOCIMIENTO
2022-0025175		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JESUS MARIA		SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE JESÚS MARÍA - SUTRAMUN-JM	CONVENIO COLECTIVO	2023	7/7/2022	7/7/2022	CONOCIMIENTO
2022-0026016		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHORRILLOS		SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE CHORRILLOS - SITRAMUN CHORRILLOS	CONVENIO COLECTIVO	2022	13/7/2022	13/7/2022	CONOCIMIENTO
2022-0029968		ENTIDAD	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS		SINDICATO DE TRABAJADORES OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS - SINTROMO	CONVENIO COLECTIVO	2023	12/8/2022	12/8/2022	CONOCIMIENTO
2022-0032669		ORGANIZACIÓN SINDICAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ATE		SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DE ATE	CONVENIO COLECTIVO	2022	5/9/2022	5/9/2022	CONOCIMIENTO
2022-0047763		ORGANIZACIÓN SINDICAL	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARMEN DE LA LEGUA		SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DEL CARMEN DE LA LEGUA - SITRAMUN CLR	CONVENIO COLECTIVO	2023	12/12/2022	12/12/2022	CONOCIMIENTO

ANEXO 3: Transcripciones de Entrevistas

Guía de entrevista N° 0001
Entrevistado: David Yllanes Cargo: Secretario General del Sindicato SITRASIN Entrevistador/ Investigador: Jose Luis Molina Paredes Fecha: 07/08/2024
Presentación: Buen día, me identifico como Jose Luis Molina Paredes, egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de código 16020338, el motivo de la presente entrevista es poder conversar con usted y obtener información sobre el proceso de negociación colectiva del año 2022,.
1) ¿A que sindicato representa? ¿Desde que año funge como secretario de dicha organización? Muy buenos días, te agradezco este espacio para poder contribuir (…), soy el Secretario General de SITRASIN, Sindicato de Trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad de Independencia. Bueno por las labores que venimos realizando en defensa de los derechos de los trabajadores, nos vamos por la cuarta reelección.
2) ¿Cuántos sindicatos funcionaban en el año 2022 en la Municipalidad de Independencia? Desde el 2022, ya tenemos trabajando cuatro sindicatos. Un sindicato que se dedica en cuanto al tema de tanto de Empleados y Obreros, y dos sindicatos más que han sido de cierta forma impulsado por los propios obreros, han sacado dos fracciones más de obreros. El único que por su propio autonomía y por su propio segmento es el Sindicato de Serenazgo, consideramos que es una de las alternativas viables de la próxima corriente a nivel de todo lo que es el sector municipal..
3) Se observa de los datos obtenidos mediante consulta pública que en la Municipalidad de Independencia se realizó el proceso de negociación colectiva mediante una coalición sindical **¿El sindicato que usted representa participó de dicha coalición? Lamentablemente, por un tema de que el gobierno central de aquel entonces, quisieron desconocer que el Sindicato Minoritario tenga la capacidad de poder impulsar la negociación de los pactos de coalición**, pero por un tema de una medida cautelar que salió en aquel entonces por el reclamo de algunos sindicatos, hemos podido darle viabilidad e incluso a insistencia nuestra (…) y **una Gestión ante el Ministerio de Trabajo, hemos logrado una conciliación, si pudimos negociar**
4) *En caso de respuesta positiva* ¿Existe algún sindicato que no participó en este proceso de negociación colectiva? ¿Conoce el motivo por el cual no participaron? • **No hubo respuesta positiva a la participación a la coalición, el entrevistado indica que su organización tuvo que valerse de una medida cautelar (la cual fue analizada en puntos anteriores) para realizar una gestión administrativa ante el Ministerio Público y alcanzar un producto negocial mediante conciliación.**
5) * En caso de respuesta negativa* ¿Por qué su sindicato no participó en la coalición sindical para negociar durante el año 2022? ¿Pudo la organización que representa presentar su pliego durante ese año? ¿La Municipalidad se encuentra cumpliendo el pacto del 2022? Por el tema que hubo una ley por parte del Gobierno Central de aquel entonces, incluso respaldado por el Congreso de que simplemente se iba a tratar el tema de la centralizada de los sindicatos mayoritarios hablamos de la CGTP, la CPP y en el tema de los Gobiernos **Locales que sean los sindicatos que tengan la mayor capacidad de afiliados en su sindicato, en cierta forma esa fue una de las reglas pero reitero que por el tema de la medida cautelar que definitivamente se contrapuso y se logró a través del Poder Judicial, se apertura porque sería anti constitucional de no permitirse el derecho en cierta forma a la defensa y es mas a la negociación de pacto colectiva**; más aún siendo una organización reconocida a través de un ROF (ROSP) del Ministerio de Trabajo. Si, en el 2023 también hicimos la misma metodología, a través de la conciliación. De los años anteriores están cumpliendo, pero existe un laudo arbitral que será demandado por incumplimiento, (respecto al año 2022), se está cumpliendo.

Guía de entrevista N° 002
Entrevistado: Cesar Durán Cargo: Secretario General del Sindicato SUTRAMUN Entrevistador/ Investigador : Jose Luis Molina Paredes Fecha : 07/08/2024
Presentación : Buen día, me identifico como Jose Luis Molina Paredes, egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de código 16020338, el motivo de la presente entrevista es poder conversar con usted y obtener información sobre el proceso de negociación colectiva del año 2022, en la cual vuestro sindicato habría participado.
1) ¿A que sindicato representa? ¿Desde que año funge como secretario de dicha organización? Al SUTRAMUN-I, el Sindicato Único de Trabajadores Municipales de Independencia. Las elecciones se hacen cada año, es decir cada año se van renovando, a veces hay una reelección de acuerdo al estatuto se puede reelegir. En este año y anteriormente en el 2022, en el 2023 ya asumió otra junta directiva y el 2024 se dio la reelección.
2) ¿Cuántos sindicatos funcionaban en el año 2022 en la Municipalidad de Independencia? Cuatro sindicatos.
3) Se observa de los datos obtenidos mediante consulta pública que en la Municipalidad de Independencia se realizó el proceso de negociación colectiva mediante una coalición sindical ¿El sindicato que usted representa participó de dicha coalición? Si, participó.
4) *En caso de respuesta positiva* ¿Existe algún sindicato que no participó en este proceso de negociación colectiva? ¿Conoce el motivo por el cual no participaron? En el 2022, el SITRASIN, hay un sindicato que no participó. El motivo de repente fue personal o algo contradictorio o quizá pensarían que conseguirían mejores condiciones en la negociación.
5) Indica que se logró llegar a la suscripción de un convenio colectivo ¿Se cumplió con lo pactado o se recurrió a la via judicial/arbitral para lograr el cumplimiento por parte de la Municipalidad? Si se suscribió un convenio. Se está cumpliendo.
6) * En caso de respuesta negativa* ¿Por qué su sindicato no participó en la coalición sindical para negociar durante el año 2022? ¿Pudo la organización que representa presentar su pliego durante ese año? • Hubo respuesta positiva.

Guía de entrevista N° 003
Entrevistado: Carlos Catalino Cargo: Secretario de Defensa SOMUN-I / Ex – Secretario General SOMUN -I Entrevistador/ Investigador : Jose Luis Molina Paredes Fecha : 07/08/2024
Presentación : Buen día, me identifico como Jose Luis Molina Paredes, egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de código 16020338, el motivo de la presente entrevista es poder conversar con usted y obtener información sobre el proceso de negociación colectiva del año 2022, en la cual vuestro sindicato habría participado.
1) ¿A que sindicato representa? ¿Desde que año funge como secretario de dicha organización? Al Sindicato de Obreros Municipales de Independencia – SOMUN-I. Estoy desde el año 2018 como secretario general y actualmente estoy como Secretario de Defensa.
2) ¿Cuántos sindicatos funcionaban en el año 2022 en la Municipalidad de Independencia? Funcionan cuatro sindicatos, el que le habla SOMUN Independencia, el SITRAOM que es de obreros, el SUTRAMUN que es de obreros y empleados y el SITRASIN que es el de Seguridad Ciudadana - Serenos
3) Se observa de los datos obtenidos mediante consulta pública que en la Municipalidad de Independencia se realizó el proceso de negociación colectiva mediante una coalición sindical ¿El sindicato que usted representa participó de dicha coalición? Así es.
4) *En caso de respuesta positiva* ¿Existe algún sindicato que no participó en este proceso de negociación colectiva? ¿Conoce el motivo por el cual no participaron? Si, fue el SITRASIN quien unilateralmente se retiró sin hacer de conocimiento pues a la coalición. El motivo de ellos, la desesperación, bueno aducían que no había solución y que lo estaban meciendo, que no querían dar solución. Por eso se retiró él, pero no hizo de conocimiento formalmente.
5) Indica que se logró llegar a la suscripción de un convenio colectivo ¿Se cumplió con lo pactado o se recurrió a la via judicial/arbitral para lograr el cumplimiento por parte de la Municipalidad? No, se cumplió con lo pactado.
6) * En caso de respuesta negativa* ¿Por qué su sindicato no participó en la coalición sindical para negociar durante el año 2022? ¿Pudo la organización que representa presentar su pliego durante ese año? • Hubo respuesta positiva

Guía de entrevista N° 004
Entrevistado: Jacinto Moreno Cargo: Ex -Secretario General / Actualmente Asesor Afiliado Entrevistador/ Investigador : Jose Luis Molina Paredes Fecha : 07/08/2024
Presentación : Buen día, me identifico como Jose Luis Molina Paredes, egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos de código 16020338, el motivo de la presente entrevista es poder conversar con usted y obtener información sobre el proceso de negociación colectiva del año 2022, en la cual vuestro sindicato habría participado.
1) ¿A que sindicato representa? ¿Desde que año funge como secretario de dicha organización? Yo pertenezco al SITRAOM Independencia. Ya no estoy acá como Secretario, ahora pertenezco a otra organización, de acá soy afiliado y obrero. En el pasado, así es.
2) ¿Cuántos sindicatos funcionaban en el año 2022 en la Municipalidad de Independencia? Existían cuatro sindicatos.
3) Se observa de los datos obtenidos mediante consulta pública que en la Municipalidad de Independencia se realizó el proceso de negociación colectiva mediante una coalición sindical ¿El sindicato SITROAM participó de dicha coalición? Si, claro.
4) *En caso de respuesta positiva* ¿Existe algún sindicato que no participó en este proceso de negociación colectiva? ¿Conoce el motivo por el cual no participaron? En ese momento participaron tres en coalición, pero el cuarto sindicato no nacía. El motivo fue que no nacían.
5) Indica que se logró llegar a la suscripción de un convenio colectivo ¿Se cumplió con lo pactado o se recurrió a la via judicial/arbitral para lograr el cumplimiento por parte de la Municipalidad? Así es. Se cumplió.
6) * En caso de respuesta negativa* ¿Por qué su sindicato no participó en la coalición sindical para negociar durante el año 2022? ¿Pudo la organización que representa presentar su pliego durante ese año? • No hubo respuesta negativa.

Estas entrevistas pueden ser escuchadas en el siguiente enlace de drive:

https://drive.google.com/drive/folders/1YQI8rXwLf-O7VSFM3WKpkjUQz416cgFj?usp=drive_link

ANEXO 4: Resolución de Alcaldía y Convenio Colectivo:

COPIA CERTIFICADA AL DORSO

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Centro Económico de Lima Norte

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA - Nº 000120 - 2022 - MDI

Independencia, 22 de junio de 2022

EL ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA

VISTO: el Documento Simple N° 0007044-2022 presentado por la Comisión Negociadora en Coalición del Sindicato Unitario de Trabajadores Municipales – SUTRAMUN –I, Sindicato de Trabajadores Obreros Municipales de Independencia – SITRAOM-I y el Sindicato de Obreros Municipales de Independencia – SOMUN – I, Informe Nº 000696-2022-SGRH-GAF-MDI de la Subgerencia de Recursos Humanos, Informe Nº 000177-2022-GAF-MDI de la Gerencia de Administración y Finanzas, Informe Legal Nº 000146-2022-GAJ-MDI de la Gerencia de Asesoría Jurídica y el Memorando Nº 000657-2020-GM-MDI de la Gerencia Municipal, respecto a la formalización de acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo de fecha 31 de mayo de 2022 - Pliego de Reclamos Unificados del periodo 2022, suscrita por los integrantes de la Comisión Negociadora conformada mediante Resolución de Gerencia Nº 00008-2022-GM-MDI, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Estado, en su Artículo 194°, establece que: *"Las municipalidades provinciales y distritales son los órganos de gobierno local. Tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia (...). La estructura orgánica del gobierno local la conforman el Concejo Municipal como órgano normativo y fiscalizador y la Alcaldía como órgano ejecutivo, con las funciones y atribuciones que les señala la ley"*;

Que, el Artículo II Título Preliminar de la Ley Orgánica de Municipalidades la Ley Nº 27972 (LOM), señala que *"Los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. La autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las municipalidades radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico"*, y el Artículo VIII establece que *"Los gobiernos locales están sujetos a las leyes y disposiciones que, de manera general y de conformidad con la Constitución Política del Perú, regulan las actividades y funcionamiento del Sector Público; así como a las normas técnicas referidas a los servicios y bienes públicos, y a los sistemas administrativos del Estado que por su naturaleza son de observancia y cumplimiento obligatorio"*;

Que, el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, establece que el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático y fomentando la negociación colectiva y promoviendo formas de solución pacífica de los conflictos laborales, además de precisar que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado;

Que, mediante la Ley Nº 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal se emitieron las disposiciones para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los servidores del sector público;

Que, la Vigésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, establece, entre otros aspectos, que todo proceso de negociación colectiva o proceso de arbitraje laboral, se sujeta a lo dispuesto en el literal d) del artículo 3 de la Ley Nº 31188, sobre el Principio de previsión y provisión presupuestal; y, al cumplimiento de las normas y principios vigentes de la Administración Financiera del Sector Público; precisando que los procesos de negociación colectiva y/o procesos de arbitraje laboral que se encuentren en trámite, se adecúan a lo establecido en dicha disposición;

Que, con Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, se aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley Nº 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, la misma que tiene por objeto aplicar lo dispuesto en la Ley Nº 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, la Ley), en el marco del respeto a los derechos reconocidos en los artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú, así como lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo;

Que, a través de la Resolución de Gerencia Nº 00008-2022-GM-MDI, en su artículo segundo y tercero se resuelve designar a los Representantes de la Municipalidad Distrital de Independencia y de los Sindicatos SUTRAMUN - SITRAOM-I y SOMUN-I, quedando conformado la Comisión negociadora para la Negociación Colectiva respecto del Pliego de Reclamos Unificado 2022;

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Centro Económico de Lima Norte

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Que, con fecha 31 de mayo del 2022 se concluye el trato directo con la suscripción del Convenio Colectivo celebrado por la Comisión Negociadora conformada mediante Resolución de Gerencia Nº 00008-2022-GM-MDI;

Que, a través del Informe Nº 000696-2019-SGRH-GAF-MDI de fecha 16.06.2022 el Subgerente de Recursos Humanos, quien a su vez es el Presidente de la Comisión Negociadora, remite los Acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo de fecha 31 de mayo de 2022, respecto el Pliego de Reclamos Unificado del periodo 2022, recomendando la formalización de los acuerdos arribados mediante la emisión de la respectiva Resolución de Alcaldía y con Informe Nº 000177-2022-GAF-MDI de fecha 17/06/2022 la Gerencia de Administración y Finanzas, reitera lo informado por la Subgerencia de Recursos Humanos y la emisión del acto resolutivo correspondiente.

Que, mediante Informe Legal Nº 000146-2022-GAJ-MDI de fecha 21.06.2022 la Gerencia de Asesoría Jurídica opina que de conformidad con los informes emitidos y los argumentos expuestos, corresponde emitir el acto resolutivo que formalice los acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo de fecha 31 de mayo de 2022, del Pliego de Reclamos Unificado del Periodo 2022, suscrita por los integrantes de la Comisión Negociadora conformada mediante Resolución de Gerencia Nº 00008-2022-GM-MDI;

De conformidad a lo establecido en los dispositivos legales mencionados, los informes de vistos y en uso de las facultades conferidas en el numeral 6 del artículo 20° y el artículo 43° de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972.

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: FORMALIZAR los Acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo de fecha 31 de mayo de 2022, respecto al Pliego de Reclamos Unificado del periodo 2022, suscrito por los integrantes de la Comisión Negociadora conformada mediante Resolución de Gerencia Nº 000008-2022-GM-MDI.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNICAR a la Gerencia de Administracion y Finanzas, Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización y a la Subgerencia de Recursos Humanos, para su conocimiento y fines pertinentes, y a la Coalición Sindical.

ARTÍCULO TERCERO: ENCARGAR a la Gerencia de Secretaría General la notificación y distribución interna de la presente Resolución y a la Gerencia de Tecnologías de la Información y Comunicaciones su publicación en el Portal Institucional de la Municipalidad, (www.muniindependencia.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA
GERENCIA DE SECRETARIA GENERAL

Abg. RITA MABEL AGUILAR RODRIGUEZ
GERENTE

MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA

Ing. YURI JOSE PANDO FERNANDEZ
ALCALDE

CONVENIO COLECTIVO

DE LA COMISION NEGOCIADORA 2022

En el Distrito de Independencia , siendo las 4:00 horas del día 31de mayo del 2022 en la sede institucional de la Municipalidad de Independencia, sito en la Sala de Reuniones ubicada en el Tercer Piso del Palacio Municipal, Distrito de Independencia, Provincia y Departamento de Lima; se reunieron los miembros de la Representación Empleadora y Representantes de la Coalición Sindical: SUTRAMUN-I; SITRAOM-I; y SOMUN-I; COMISION NEGOCIADORA encargada de conducir el procedimiento de negociación colectiva del pliego de reclamos unificado 2022; con el objeto de dejar constancia de los siguientes acuerdos correspondientes a la Negociación Colectiva Por Ámbito (Régimen Laboral 276 y 728) del año 2022 dentro de los alcances de la negociación colectiva en aplicación a las reglas procedimentales establecidas por las partes, la Ley N° 31188 y Lineamientos y supletoriamente, regirán con las normas procesales contenidas en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y Reglamento como el TUO de la Ley N° 27444 de acuerdo al siguiente resultado:

I. PARTES

Las partes que participan y conforman la Comisión son:

(i) **COMISION NEGOCIADORA - REPRESENTACION EMPLEADORA**

- **Gerencia Municipal (Titular)**
- **Gerencia de Administración Finanzas (Titular)**
- **Gerencia de Desarrollo Humano y Social (Titular)**
- **Gerencia de Seguridad Ciudadana, Control y Fiscalización (Titular)**
- **Gerencia de Administración Tributaria y Rentas (Titular)**
- **Gerencia de Gestión Ambiental (Titular)**
- **Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización (Titular)**
- **Sub Gerencia de Tesorería (Titular)**
- **Subgerencia de Recursos Humanos (Titular)**
- **Subgerencia de Limpieza Publica(Suplente)**
- **Subgerencia de Áreas Verdes y Calidad Ambiental(Suplente)**
- **Subgerencia de Serenazgo y Prevención Comunitaria (Suplente)**

(ii) **REPRESENTANTES DE LA COALICION SINDICAL DE SINDICATOS SUTRAMUN-I; SITRAOM-I Y SOMUN -I**

- Ana María Campos Silvia - SUTRAMUN-I
- Simón Noriega Olarte - SUTRAMUN-I
- Elizabeth Baldeon Bernales - SUTRAMUN-I
- Kelly de la Cruz Angulo - SITRAOM-I
- Narda Mendoza Abendaño - SITRAOM-I
- Jacinto G. Moreno Vega - SITRAOM-I
- Carlos Catalino Torres - SOMUN-I
- Antonio Gil Becerra - SOMUN-I
- Luis Lomas Macahuasi - SOMUN-I
- David Gonzalvo Gonzales - SOMUN-I (Suplente)
- Francisco Vasquez Rodriguez - SUTRAMUN-I (Suplente)
- Crisologo Aguilar Pariona - SITRAOM-I (Suplente)

II.- ANTECEDENTES

2.1 Los miembros de la Comisión Negociadora declaran que han sido debidamente designados de acuerdo a ley y conforme lo dispone la Resolución de Gerencia N° 000008-2022-GM-MDI de fecha 18 de marzo del 2022, ratificándose en la aceptación del encargo y señalan que no tienen ninguna incompatibilidad ni compromiso alguno con las partes. Asimismo, se obligan a desempeñar con imparcialidad y probidad la labor encomendada.

2.2 La Comisión Negociadora está conformado por:

Nombre	Tribunal Arbitral	Designación
Franco Jesús Ortiz Paredes	Presidente	Designado por Resolución de Gerencia N° 000008-2022-GM-MDI
Christian Fernando Nizama Chero	Secretario Técnico	Designado por Resolución de Gerencia N° 000008-2022-GM-MDI

2.3 De acuerdo al escrito del 04 de marzo del 2022 presentado por los afiliados del SUTRAMUN –I; SITRAOM-I; y SOMUN-I se ha comunicado su conformación mediante coalición en la negociación colectiva presentando un pliego unificado. Los sindicatos precisan: a) La separación de que derechos se van a negociar según el ámbito de aplicación (728, 276, CAS), b) Están de acuerdo en que la negociación sea por ámbito.

III.- DESARROLLO DE LAS SESIONES DE COMISION.

Que, mediante Acta de fecha 30 de marzo del 2022; Acta de fecha 07 de abril del 2022; Acta de fecha 13 de abril del 2022; Acta de fecha 18 de abril del 2022 y 28 de abril del 2022 se desarrollaron las sesiones conforme obra en el expediente de la Negociación Colectiva 2022.

IV. DEL PLIEGO UNIFICADO Y LOS ACUERDOS ADOPTADOS EN LA COMISION NEGOCIADORA

Que, mediante escrito del 04 de marzo del 2022 presentado por los afiliados del SUTRAMUN –I; SITRAOM-I; y SOMUN-I se presenta el proyecto unificado de convenio colectivo cuya negociación sería por ámbito.

En el trato directo, los acuerdos se adoptan por consenso entre la representación de las entidades públicas y la representación de la organización sindical sobre las cláusulas incluidas en el proyecto de Convenio Colectivo.

Para la adopción de los acuerdos que impliquen la disposición de recursos públicos, debe respetarse lo señalado en el informe a que hace referencia los numerales 13.2 y 13.3 del artículo 13 de los Lineamientos.

El proyecto unificado de convenio colectivo cuya negociación se acuerda en negociarse por ámbito se consensua entre las partes conforme a lo siguiente:

DEMANDAS DE PRINCIPIOS

PRIMER ENUNCIADO

La Municipalidad Distrital de Independencia conviene en ratificar, cumplir y respetar irrestrictamente los pactos, negociaciones colectivas y/o laudos arbitrales de años anteriores suscritos con las organizaciones sindicales Sutramun-I; Somun –I; Sitraom-I y la Municipalidad de Independencia Clausula de Carácter Permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN EN RATIFICAR, CUMPLIR Y RESPETAR IRRESTRICTAMENTE LOS PACTOS, NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y/O LAUDOS DE AÑOS ANTERIORES DEL AMBITO DEL REGIMEN LABORAL 276, POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DENTRO DE LA LEGALIDAD Y DEL ORDENAMIENTO JURIDICO APLICABLE Y VIGENTE.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN EN RATIFICAR, CUMPLIR Y RESPETAR IRRESTRICTAMENTE LOS PACTOS, NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y/O LAUDOS DE AÑOS ANTERIORES DEL AMBITO DEL REGIMEN LABORAL 728, POR PARTE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE INDEPENDENCIA DENTRO DE LA LEGALIDAD Y DEL ORDENAMIENTO JURIDICO APLICABLE Y VIGENTE.

SEGUNDO ENUNCIADO

La Municipalidad Distrital de Independencia aplicará los acuerdos del presente Pliego a los que se arriben respecto al régimen privado D.L 728 a los obreros que se encuentren afiliados al Sutramun-I y a todos los obreros de la corporación.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LOS SERVIDORES DENTRO DE SU ÁMBITO (REGIMEN LABORAL 728), QUEDAN ADAPTADOS AUTOMÁTICAMENTE SEGÚN LAS DISPOSICIONES DEL CONVENIO DENTRO DE SU AMBITO LABORAL, INDISTINTAMENTE A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL AFILIADA.

PRETENSIONES ECONOMICAS

PRIMER ENUNCIADO

1.A La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en incrementar de manera adicional, la cantidad de 500 soles mensuales, de forma permanente sobre lo que se otorga por Racionamiento y Movilidad, a los trabajadores afiliados al SUTRAMUN-I, bajo el régimen D.L. 276 nombrados y contratados y régimen D.L. 1057 CAS. Cláusula de Carácter Permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN EN INCREMENTAR POR RACIONAMIENTO Y MOVILIDAD PARA EL AMBITO DEL REGIMEN LABORAL 276 NOMBRADOS Y CONTRATADOS EN LA SUMA DE S/ 270.00 SOLES, CLAUSULA DE CARÁCTER PERMANENTE.

LAS PÁRTES RESPECTO AL INCREMENTO POR RACIONAMIENTO Y MOVILIDAD PARA EL REGIMEN LABORAL DEL D.L 1057, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

1.B La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en incrementar de manera adicional, la cantidad de 500 soles mensuales, de forma permanente sobre lo que se otorga por Racionamiento y Movilidad, a los trabajadores afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I, de los regímenes laborales DL 728 y régimen D.L. 1057 CAS. Cláusula de Carácter Permanente

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN EN INCREMENTAR POR RACIONAMIENTO Y MOVILIDAD PARA EL AMBITO DEL REGIMEN LABORAL 728 EN LA SUMA DE S/ 270.00 SOLES, CLAUSULA DE CARÁCTER PERMANENTE.

LAS PÁRTES RESPECTO AL INCREMENTO POR RACIONAMIENTO Y MOVILIDAD PARA EL REGIMEN LABORAL DEL D.L 1057, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

SEGUNDO ENUNCIADO

2.A A la Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda un incremento general de manera adicional al concepto de Costo de Vida o Transitoria por Homologación como parte de su remuneración, según corresponda, la suma de 500 soles mensuales de forma permanente a trabajadores de los Regímenes Laborales DL 276, nombrados y contratados, y Régimen DL 1057 CAS. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN EN INCREMENTAR POR CONCEPTO DE COSTO DE VIDA PARA EL AMBITO DEL REGIMEN LABORAL 276 NOMBRADOS Y CONTRATADOS DE LA SIGUIENTE MANERA: QUE TODO SERVIDOR QUE PERCIBA UN MONTO MENOR DE S/ 1,500.00 SOLES SE CONSIDERE SU REMUNERACION HASTA DICHO MONTO (S/ 1,500.00 SOLES); CLAUSULA DE CARÁCTER PERMANENTE.

LAS PÁRTES RESPECTO AL INCREMENTO POR CONCEPTO DE COSTO DE VIDA PARA EL REGIMEN LABORAL DEL D.L 1057, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

2.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda un incremento general de manera adicional al concepto de Costo de Vida como parte de su remuneración, la suma de 500 soles mensuales, de forma permanente a trabajadores de los Regímenes Laborales DL 728, y régimen DL 1057 CAS afiliados al SOMUN-I y SITRAOM -I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN EN INCREMENTAR POR CONCEPTO DE COSTO DE VIDA PARA EL AMBITO DEL REGIMEN LABORAL 728 DE LA SIGUIENTE MANERA: QUE TODO SERVIDOR QUE PERCIBA UN MONTO MENOR DE S/ 1,500.00 SOLES SE CONSIDERE SU REMUNERACION HASTA DICHO MONTO (S/ 1,500.00 SOLES); CLAUSULA DE CARÁCTER PERMANENTE.

LAS PÁRTES RESPECTO AL INCREMENTO POR CONCEPTO DE COSTO DE VIDA PARA EL REGIMEN LABORAL DEL D.L 1057, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

TERCER ENUNCIADO

3.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar de manera adicional la suma de S/ 300 soles mensuales por concepto de nivelación, a cada trabajador de los regímenes laborales DL 276 nombrado y contratado, y Régimen DL 1057 CAS afiliados al SUTRAMUN-I que ganen menos de 2,500 soles. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO AL INCREMENTO DE MANERA ADICIONAL POR LA SUMA DE S/ 300.00 SOLES MENSUALES POR CONCEPTO DE NIVELACION A CADA TRABAJADOR DE LOS REGIMENES LABORALES DL 276 NOMBRADOS Y REGIMEN LABORAL DEL D.L 1057, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

3.B La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en incrementar de manera adicional S/ 300 soles mensuales, por concepto de NIVELACIÓN a cada trabajador del Régimen Laboral DL 728 y Régimen Laboral DL 1057 CAS afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I, que gane menos de 2,500 soles. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO AL INCREMENTO DE MANERA ADICIONAL POR LA SUMA DE S/ 300.00 SOLES MENSUALES POR CONCEPTO DE NIVELACION A CADA TRABAJADOR DE LOS REGIMENES LABORALES DL 728 Y REGIMEN LABORAL DEL D.L 1057, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

CUARTO ENUNCIADO

4.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar, adicionalmente sobre lo que se percibe la suma de S/ 700 soles, por conceptos de Escolaridad de forma permanente a los trabajadores de los Regímenes Laborales DL 276 nombrados y contratados y Régimen Laboral DL 1057 CAS afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR, ADICIONALMENTE SOBRE LO QUE SE PERCIBE LA SUMA DE S/ 700 SOLES, POR CONCEPTOS DE ESCOLARIDAD DE FORMA PERMANENTE A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES DL 276 NOMBRADOS Y CONTRATADOS Y RÉGIMEN LABORAL DL 1057 CAS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

4.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar, adicionalmente sobre lo que se percibe la suma de S/ 700 soles, al beneficio por conceptos de Escolaridad de forma permanente a los trabajadores, de los Regímenes Laborales DL 728 y Régimen DL 1057 CAS afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR, ADICIONALMENTE SOBRE LO QUE SE PERCIBE LA SUMA DE S/ 700 SOLES, POR CONCEPTOS DE ESCOLARIDAD DE FORMA PERMANENTE A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES DL 728 Y RÉGIMEN LABORAL DL 1057 CAS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

QUINTO ENUNCIADO

5.A La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en incrementar adicionalmente por concepto de retorno de vacaciones la suma de S/ 600 soles de forma permanente a los trabajadores de los regímenes laborales DL 276 nombrados y contratados y Régimen DL 1057 CAS afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR ADICIONALMENTE POR CONCEPTO DE RETORNO DE VACACIONES LA SUMA DE S/ 600 SOLES DE FORMA PERMANENTE A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES DL 276 NOMBRADOS Y CONTRATADOS Y RÉGIMEN DL 1057 CAS ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

5.B La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en incrementar adicionalmente por concepto de retorno de vacaciones la suma de S/ 600 soles de forma permanente a los trabajadores de los regímenes laborales DL 728 y Régimen DL 1057 CAS afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR ADICIONALMENTE POR CONCEPTO DE RETORNO DE VACACIONES LA SUMA DE S/ 600 SOLES DE FORMA PERMANENTE A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES DL 728 Y RÉGIMEN DL 1057 CAS ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

SEXTO ENUNCIADO

6.A La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en incrementar adicionalmente sobre lo que se percibe por concepto de Riesgo de Salud en un 20% a los trabajadores de los regímenes labores DL 728.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR ADICIONALMENTE SOBRE LO QUE SE PERCIBE POR CONCEPTO DE RIESGO DE SALUD EN UN 20% A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORES DL 728, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

SEPTIMO ENUNCIADO

7.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar la asignación familiar al 20% de la remuneración mínima vital, extensiva a los trabajadores de los Regímenes Laborales DL 276 nombrados, contratados y Régimen 1057 CAS afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR AL 20% DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL, EXTENSIVA A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES DL 276 NOMBRADOS, CONTRATADOS Y RÉGIMEN 1057 CAS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

7.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar el subsidio familiar al 20% de la remuneración mínima vital, extensiva a los trabajadores de los regímenes laborales DL 728 y régimen 1057 CAS afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR LA ASIGNACIÓN FAMILIAR AL 20% DE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL, EXTENSIVA A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES DL 728 Y RÉGIMEN 1057 CAS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

OCTAVO ENUNCIADO

8.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar adicionalmente por concepto "Día del Trabajador" 1° de Mayo, la suma de 600 soles, sobre lo que se otorga de forma permanente a los trabajadores de los Regímenes Laborales del DL 276 nombradas y contratados, y Régimen 1057 CAS afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR ADICIONALMENTE POR CONCEPTO "DÍA DEL TRABAJADOR" 1° DE MAYO, LA SUMA DE 600 SOLES, SOBRE LO QUE SE OTORGA DE FORMA PERMANENTE A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES Y DL 276 NOMBRADAS Y CONTRATADOS, Y RÉGIMEN 1057 CAS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

8.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar adicionalmente por concepto "Día del Trabajador" 1° de Mayo, la suma de 600 soles, sobre lo que se otorga de forma permanente a los trabajadores de los Regímenes Laborales DL 728 y Régimen 1057 CAS SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A INCREMENTAR ADICIONALMENTE POR CONCEPTO "DÍA DEL TRABAJADOR" 1° DE MAYO, LA SUMA DE 600 SOLES, SOBRE LO QUE SE OTORGA DE FORMA PERMANENTE A LOS TRABAJADORES DE LOS REGÍMENES LABORALES 728 Y RÉGIMEN 1057 CAS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

NOVENO ENUNCIADO

9.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en otorgar la suma de S/ 600 soles por concepto del "Día del Trabajador Municipal" 05 de noviembre, de forma permanente a cada uno de los trabajadores del Régimen Laboral DL 276 nombrados, contratados y Régimen 1057 CAS afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A OTORGAR LA SUMA DE S/ 600 SOLES POR CONCEPTO DEL "DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL" 05 DE NOVIEMBRE, DE FORMA PERMANENTE A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DL 276 NOMBRADOS, CONTRATADOS Y RÉGIMEN 1057 CAS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

9.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en otorgar la suma de S/ 600 soles por concepto del "Día del Trabajador Municipal" 05 de noviembre, de forma permanente a cada uno de los trabajadores del Régimen Laboral DL 728 y Régimen 1057 CAS afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A OTORGAR LA SUMA DE S/ 600 SOLES POR CONCEPTO DEL "DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL" 05 DE NOVIEMBRE, DE FORMA PERMANENTE A CADA UNO DE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DL 728 Y RÉGIMEN 1057 CAS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

DECIMO ENUNCIADO

10.A La Municipalidad Distrital de Independencia, transferirá el íntegro del concepto remunerativo Transitorio por Homologación o Costo de Vida de Remuneración Reunificada de los trabajadores empleados DL 276, a la Remuneración Básica, de carácter permanente.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE EVALUARSE EL PRESENTE ENUNCIADO COMO DEMANDA ECONOMICA A SU PLIEGO UNIFICADO SINDICAL POR LAS AREAS CORRESPONDIENTES, POR ELLO, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

10.B La Municipalidad Distrital de Independencia, transferirá el Integro del concepto remunerativo de los obreros sujetos al régimen de la actividad privada DL 728 a la Remuneración Básica, de carácter permanente.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN COALICION Y POR AMBITO DEL REGIMEN LABORAL 728 EN CONSENSO CONVIENEN EN DESISTIRSE DEL PRESENTE ENUNCIADO COMO DEMANDA ECONOMICA A SU PLIEGO UNIFICADO SINDICAL.

ONCE ENUNCIADO

11.A La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en OTORGAR por concepto de Riesgo de Salud un 20%, a lo ya pactado para los trabajadores de los Régimen Laboral 276. personal de archivo y campo.

LAS PARTES RESPECTO A OTORGAR POR CONCEPTO DE RIESGO DE SALUD UN 20%, A LO YA PACTADO PARA LOS TRABAJADORES DE LOS RÉGIMEN LABORAL 276. PERSONAL DE ARCHIVO Y CAMPO, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

PRETENSIONES SOBRE DEMANDAS SOCIALES

PRIMER ENUNCIADO

1.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incluir en el presupuesto municipal anual de todos los años a partir de la fecha, tomando como base de cálculo una remuneración mensual por cada año de servicios al 100% de CTS y/o Bonificación Extraordinaria para todo el personal empleado nombrado y contratado DL 276. Lo que debe ser pagada y cancelada de acuerdo a Ley dentro de las 48 horas de producido el cese del trabajador. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE PLANIFICARSE Y CUMPLIR CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

1.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incluir en el presupuesto municipal anual de todos los años a partir de la fecha, tomando como base de cálculo una remuneración mensual por cada año de servicios por concepto de CTS a favor de todo el personal obrero DL 728. Lo que debe ser pagada y cancelada de acuerdo a Ley dentro de las 48 horas de producido el cese del trabajador. Cláusula de carácter permanente

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE PLANIFICARSE Y CUMPLIR CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

SEGUNDO ENUNCIADO

2.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda depositar una remuneración mensual por cada año de servicios al 100% para el personal, empleados nombrados y contratados, MAYORES de 60 AÑOS por concepto de CTS-compensación por tiempo de servicios, Bonificación extraordinaria de años anteriores, afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE PLANIFICARSE Y CUMPLIR CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

2.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda depositar una remuneración mensual por cada año de servicios prestado para el personal obrero, MAYORES DE 60 AÑOS por concepto de CTS - de años anteriores, afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE PLANIFICARSE Y CUMPLIR CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

TERCER ENUNCIADO

3.A La Municipalidad Distrital de Independencia se compromete en cancelar las deudas judiciales por conceptos de subsidios por fallecimiento, gastos de sepelio, quinquenio, CTS e indemnizaciones del personal empleados nombrados y contratados, afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE PLANIFICARSE Y CUMPLIR CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, ASIMISMO. DEBE CONSOLIDAR LA INFORMACION SOBRE LOS ADEUDOS PENDIENTES POR CADA CONCEPTO, CUMPLIR DE SER EL CASO CON EL PROCEDIMIENTO DE PRIORIZACION DE CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES DE ACUERDO AL MARCO FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO APLICABLE Y VIGENTE SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

3.B La Municipalidad Distrital de Independencia se compromete en cancelar las deudas judiciales por conceptos de subsidios por fallecimiento, gastos de sepelio, quinquenio, CTS e indemnizaciones del personal obrero afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE PLANIFICARSE Y CUMPLIR CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, ASIMISMO. DEBE CONSOLIDAR LA INFORMACION SOBRE LOS ADEUDOS PENDIENTES POR CADA CONCEPTO, CUMPLIR DE SER EL CASO CON EL PROCEDIMIENTO DE PRIORIZACION DE CUMPLIMIENTO DE SENTENCIAS JUDICIALES DE ACUERDO AL MARCO FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO APLICABLE Y VIGENTE SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

CUARTO ENUNCIADO

4.A La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en continuar otorgando la asignación familiar en calidad de Racionamiento y Movilidad a los trabajadores Obreros y empleados que tengan hijos mayores de 18 años y/o hijos con discapacidad permanente, para los afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A CONTINUAR OTORGANDO LA ASIGNACIÓN FAMILIAR EN CALIDAD DE RACIONAMIENTO Y MOVILIDAD A LOS EMPLEADOS QUE TENGAN HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS Y/O HIJOS CON DISCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL PERSONAL NOMBRADOS Y CONTRATADOS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL 276, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

4.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en continuar otorgando la asignación familiar en calidad de Racionamiento y Movilidad a los trabajadores obreros y empleados que tengan hijos mayores de 18 años, y/o hijos con discapacidad permanente para los afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A CONTINUAR OTORGANDO LA ASIGNACIÓN FAMILIAR EN CALIDAD DE RACIONAMIENTO Y MOVILIDAD A LOS TRABAJADORES OBREROS QUE TENGAN HIJOS MAYORES DE 18 AÑOS Y/O HIJOS CON DISCAPACIDAD PERMANENTE PARA EL PERSONAL DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL 728, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

QUINTO ENUNCIADO

5.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en otorgar los días de capacitación como día laborado para los trabajadores obreros y empleados nombrados y contratados, afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD OTORGUE UN DIA DE CAPACITACIÓN COMO UN DÍA LABORADO PARA LOS TRABAJADORES NOMBRADOS Y CONTRATADOS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL 276, PARA ELLO, SE CONVIENE QUE LA CAPACITACION DEBE SER OFICIALIZADA (TECNICA O PROFESIONAL) CON DOCUMENTO FORMALIZADO DE LA CASA DE ESTUDIOS (UNIVERSIDAD, INSTITUTO, ETC) CON EL VISTO BUENO DEL JEFE INMEDIATO Y CON CONOCIMIENTO DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

5.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en otorgar los días de capacitación como día laborado para los trabajadores obreros y empleados nombrados y contratados, afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD OTORGUE UN DIA DE CAPACITACIÓN COMO UN DÍA LABORADO PARA LOS TRABAJADORES OBREROS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL 728, PARA ELLO, SE CONVIENE QUE LA CAPACITACION DEBE SER OFICIALIZADA (TECNICA O PROFESIONAL) CON DOCUMENTO FORMALIZADO DE LA CASA DE ESTUDIOS (UNIVERSIDAD, INSTITUTO, ETC) CON EL VISTO BUENO DEL JEFE INMEDIATO Y CON CONOCIMIENTO DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

SEXTO ENUNCIADO

6.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en dar CUMPLIMIENTO a la entrega de dos (02) juegos de Uniforme (algodón) al año de acuerdo a la estación verano - invierno para los trabajadores empleados, cuya adquisición será con participación sindical para el control de calidad afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD CUMPLIRA LOS PACTOS COLECTIVOS ENTRE LAS PARTES. ENTREGARÁ 02 JUEGO DE UNIFORME (ALGODÓN) AL AÑO DE ACUERDO A LA ESTACION VERANO – INVIERNO PARA LOS TRABAJADORES NOMBRADOS Y CONTRATADOS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL 276, QUIENES PARTICIPARAN EN EL CONTROL DE CALIDAD AL MOMENTO DEL REQUERIMIENTO DEL AREA USUARIA DE LA ENTIDAD SALVO DISPOSICION LEGAL CONTRARIA O DISTINTA ESTABLECIDA EN LA NORMATIVIDAD SOBRE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y EL OSCE.

6.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en dar CUMPLIMIENTO a la entrega de dos (02) juegos de Uniforme al año de acuerdo a la estación verano - invierno (algodón) para los trabajadores obreros cuya adquisición será con participación sindical para el control de calidad afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD CUMPLIRA LOS PACTOS COLECTIVOS ENTRE LAS PARTES Y CONFORME AL D.S N° 017-2017-TR Y HARA ENTREGA DE 02 JUEGOS DE UNIFORME AL AÑO DE ACUERDO A LA ESTACION VERANO – INVIERNO PARA LOS TRABAJADORES OBREROS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL 728, QUIENES PARTICIPARAN EN EL CONTROL DE CALIDAD AL MOMENTO DEL REQUERIMIENTO DEL AREA USUARIA DE LA ENTIDAD SALVO DISPOSICION LEGAL CONTRARIA O DISTINTA ESTABLECIDA EN LA NORMATIVIDAD SOBRE CONTRATACIONES DEL ESTADO Y EL OSCE.

PRETENSIONES LABORALES O CONDICIONES DE TRABAJO

PRIMER ENUNCIADO

La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en regularizar la situación contractual del personal contratado por servicios personales con más de tres años de antigüedad, conforme al Decreto Legislativo N° 276, mediante NOMBRAMIENTO para los afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EXPRESAN QUE LA ENTIDAD REGULARICE LA SITUACIÓN CONTRACTUAL DEL PERSONAL CONTRATADO POR SERVICIOS PERSONALES CON MÁS DE TRES AÑOS DE ANTIGÜEDAD, CONFORME AL DECRETO LEGISLATIVO N° 276, MEDIANTE NOMBRAMIENTO; SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL ART. 7 INCISO E) DE LOS LINEAMIENTOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

SEGUNDO ENUNCIADO

La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en EFECTUAR el proceso de homologación y progresiva a la carrera Administrativa de los afiliados al SUTRAMUN-I, para el cambio de grupo ocupacional, del auxiliar, técnico y/o profesional. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EXPRESAN QUE SE EFECTUE EL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN Y PROGRESIVA A LA CARRERA ADMINISTRATIVA DEL AMBITO LABORAL DEL D. L 276 PARA EL CAMBIO DE GRUPO OCUPACIONAL, DEL AUXILIAR, TÉCNICO Y/O PROFESIONAL; SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL ART. 7 INCISO E) DE LOS LINEAMIENTOS DE LA NEGOCIACION COLECTIVA, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

TERCER ENUNCIADO

3.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en otorgar una bonificación extraordinaria sobre lo que otorga la ley para los trabajadores empleados sujetos al régimen 276 que laboren de manera extraordinaria los días domingos y feriados para los afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A OTORGAR UNA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA SOBRE LO QUE OTORGA LA LEY PARA LOS TRABAJADORES EMPLEADOS SUJETOS AL RÉGIMEN 276 QUE LABOREN DE MANERA EXTRAORDINARIA LOS DÍAS DOMINGOS Y FERIADOS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

3.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en otorgar una bonificación extraordinaria sobre lo que otorga la ley para los trabajadores obreros, que laboren de manera extra ordinaria los días domingos y feriados para los afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES RESPECTO A OTORGAR UNA BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA SOBRE LO QUE OTORGA LA LEY PARA LOS TRABAJADORES OBREROS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL 728, QUE LABOREN DE MANERA EXTRAORDINARIA LOS DÍAS DOMINGOS Y FERIADOS, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

PRETENSIONES SOBRE DEMANDAS SINDICALES

PRIMER ENUNCIADO

1.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar a 1500 soles, sobre lo que se otorga por Convenio Colectivo, para las actividades que realizamos en los días festivos del 1° de Mayo y el día del trabajador municipal el 05 de noviembre a las organizaciones Sindical SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN EN QUE LA ENTIDAD INCREMENTE A S/ 500.00 SOLES, SOBRE LO QUE SE OTORGA POR CONVENIO COLECTIVO (S/ 1,000.00), PARA LAS ACTIVIDADES EN LOS DÍAS FESTIVOS DIA DEL TRABAJO DEL 1° DE MAYO Y EL DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL DEL 05 DE NOVIEMBRE A LOS TRABAJADORES EMPLEADOS NOMBRADOS Y CONTRATADOS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL 276 QUE PERTENEZCAN A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SUTRAMUN-, CORRESPONDIENDOLE UN TOTAL DE S/ 1,500.00 SOLES A LA ORGANIZACIÓN POR CADA FESTIVIDAD A PÁRTIR DEL AÑO 2023, CLAUSULA DE CARACTER PERMANENTE.

1.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en incrementar a 1500 soles, sobre lo que se otorga por Convenio Colectivo, para las actividades que realizamos en los días festivos del 1° de Mayo y el día del trabajador municipal el 05 de noviembre a las organizaciones Sindicales SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN EN QUE LA ENTIDAD INCREMENTE A S/ 500.00 SOLES, SOBRE LO QUE SE OTORGA POR CONVENIO COLECTIVO (S/ 1,000.00), PARA LAS ACTIVIDADES EN LOS DÍAS FESTIVOS DIA DEL TRABAJO DEL 1° DE MAYO Y EL DÍA DEL TRABAJADOR MUNICIPAL DEL 05 DE NOVIEMBRE A LOS TRABAJADORES OBREROS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL 728, AFILIADOS A LA ORGANIZACIÓN SINDICAL SOMUN-I y SITRAOM-I; CORRESPONDIENDOLE UN TOTAL DE S/ 1,500.00 SOLES A DICHAS ORGANIZACIONES POR CADA FESTIVIDAD A PÁRTIR DEL AÑO 2023, CLAUSULA DE CARACTER PERMANENTE.

SEGUNDO ENUNCIADO

Otorgar permiso sindical para asistir a eventos de responsabilidad funcional a miembros de la Junta Directiva del SUTRAMUN-I que no cuentan con licencia para actos de obligatoria concurrencia.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD OTORGUE PERMISO SINDICAL PARA ASISTIR A EVENTOS DE RESPONSABILIDAD FUNCIONAL A LOS MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL 276 QUE NO CUENTAN CON LICENCIA PARA ACTOS DE OBLIGATORIA CONCURRENCIA. PARA ELLO, SE CONVIENE QUE EL EVENTO DEBE SER OFICIAL, CON DOCUMENTO FORMALIZADO Y QUE NO AFECTE LA NECESIDAD DE SERVICIO Y SE REQUERIRÁ EL VISTO BUENO DEL JEFE INMEDIATO CON CONOCIMIENTO DE LA SUBGERENCIA DE RECURSOS HUMANOS.

MATERIA DE CUMPLIMIENTO

PRIMER ENUNCIADO

1.A A la Municipalidad Distrital de Independencia, RATIFICA en contratar al hijo (a) del trabajador obrero y empleado nombrado y contratado, en caso de fallecimiento, jubilación y/o cese para los afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente

AL RESPECTO EN COALICION LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN RELACION AL AMBITO LABORAL DL 276 EXPRESAN ***QUE SE TENGA POR NO PRESENTADA EL PRESENTE ENUNCIADO COMO MATERIA DE CUMPLIMIENTO.***

1.B La Municipalidad Distrital de Independencia, RATIFICA en contratar al hijo (a) del trabajador obrero y empleado nombrado y contratado, en caso de fallecimiento, jubilación y/o cese para los afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente

LAS PARTES RESPECTO A CONTRATAR AL HIJO (A) DEL TRABAJADOR OBRERO DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL728, EN CASO DE FALLECIMIENTO, JUBILACIÓN Y/O CESE, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

SEGUNDO ENUNCIADO

2.A La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en CUMPLIR gestionando y/o subvencionar los gastos por los Institutos Superiores; SENATI, SENCICO, Universidad Agraria y cursos de preparación para los trabajadores obreros y empleados nombrados y contratados, afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD GESTIONARÁ CONVENIOS ANTE INSTITUTOS SUPERIORES; SENATI, SENCICO, UNIVERSIDAD AGRARIA Y/O CURSOS DE PREPARACIÓN PARA LOS TRABAJADORES NOMBRADOS Y CONTRATADOS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DEL DL. 276.

2.B La Municipalidad Distrital de Independencia, acuerda en CUMPLIR gestionando y/o subvencionar los gastos por los Institutos Superiores; SENATI, SENCICO, Universidad Agraria y cursos de preparación para los trabajadores obreros y empleados nombrados y contratados, afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD GESTIONARÁ CONVENIOS ANTE INSTITUTOS SUPERIORES; SENATI, SENCICO, UNIVERSIDAD AGRARIA Y/O CURSOS DE PREPARACIÓN PARA LOS TRABAJADORES OBREROS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DEL DL. 728.

TERCER ENUNCIADO

3.A La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en dar cumplimiento a la entrega de champú, bloqueadores solares, jabón, a los trabajadores empleados sujetos a la 276 y 1057 CAS afiliados al SUTRAMUN-I. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN LA ENTREGA DE 01 FRASCO DE CHAMPÚ, BLOQUEADORES SOLARES, 01 JABÓN, A LOS TRABAJADORES EMPLEADOS SUJETOS A LA 276, QUE REALIZAN LABORES O SERVICIO (FISCALIZADORES, NOTIFICADORES, ARCHIVADORES) QUE PUEDAN REALIZAR LABORES DENTRO O FUERA DE LAS INSTALACIONES DE LA MUNICIPALIDAD DE MANERA MENSUAL, PARA ELLO, SE DEBE DETERMINAR A LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN DICHO SERVICIO; SALVO DISPOSICION LEGAL CONTRARIA O DISTINTA ESTABLECIDA EN LA NORMATIVIDAD SOBRE LA MATERIA APLICABLE Y VIGENTE.

LAS PARTES RESPECTO A LA ENTREGA DE CHAMPÚ, BLOQUEADORES SOLARES, JABÓN, A LOS TRABAJADORES EMPLEADOS DEL REGIMEN LABORAL DEL D.L 1057, ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

3.B La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en dar cumplimiento otorgando los artículos de limpieza de calidad que consiste en 02 jabones, 01 frasco de champú y bloqueadores solares en forma mensual, para todos los trabajadores obreros DL 728 y 1057 afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I. Asimismo se compromete en pagar la deuda originada por NO haber entregado en el momento oportuno los artículos de limpieza que corresponde a los años 2020, 2021 y Enero y Febrero del presente año para todos los obreros. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD HARA ENTREGA DE 01 FRASCO DE CHAMPÚ, BLOQUEADORES SOLARES, 02 JABÓN EN FORMA MENSUAL A LOS TRABAJADORES OBREROS DEL AMBITO REGIMEN LABORAL DL 728 DE ACUERDO A LA NORMATIVIDAD SOBRE LA MATERIA APLICABLE Y VIGENTE.

LAS PARTES RESPECTO A CANCELAR LA DEUDA ORIGINADA POR NO HABER ENTREGADO EN EL MOMENTO OPORTUNO LOS ARTÍCULOS DE LIMPIEZA QUE CORRESPONDE A LOS AÑOS 2020, 2021 Y ENERO Y FEBRERO DEL PRESENTE AÑO PARA TODOS LOS OBREROS DEL REGIMEN LABORAL D.L 728 Y CAS ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

CUARTO ENUNCIADO

4.A La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en CUMPLIR con cancelar las deudas por concepto de Subsidios por fallecimiento, gastos de sepelio, en caso de fallecimiento de familiar directo (cónyuge, hijos o padres), el mismo que corresponde a dos (02) remuneraciones totales, a favor de los trabajadores obreros y empleados nombrados y contratados en un plazo máximo de 72 horas, afiliados al SUTRAMUN-I en el presente año fiscal.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE CUMPLIRSE CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

4.B La Municipalidad Distrital de Independencia acuerda en CUMPLIR con cancelar las deudas por concepto de Subsidios por fallecimiento, gastos de sepelio, en caso de fallecimiento de familiar directo (cónyuge, hijos o padres), el mismo que corresponde a dos (02) remuneraciones totales, a favor de los trabajadores obreros en un plazo máximo de 72 horas, afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I en el presente año fiscal.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE CUMPLIRSE CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

QUINTO ENUNCIADO

5.A La Municipalidad Distrital de Independencia, CUMPLIRA en cancelar las deudas por concepto de Quinquenio de 25 años, el mismo que corresponde a dos (02) remuneraciones totales y 30 años de servicios, correspondiente a tres (03) remuneraciones totales a favor de los trabajadores empleados, afiliados al SUTRAMUN-I en el presente año fiscal.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE CUMPLIRSE CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

5.B La Municipalidad Distrital de Independencia, CUMPLIRA en cancelar las deudas por concepto de Quinquenio de 25 años, el mismo que corresponde a dos (02) remuneraciones totales y 30 años de servicios, correspondiente a tres (03) remuneraciones totales a favor de los trabajadores obreros, afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I en el presente año fiscal.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE CUMPLIRSE CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

SEXTO ENUNCIADO

La Municipalidad Distrital de Independencia, cumplirá con los protocolos de seguridad, salubridad e higiene de los ambientes municipales en aparición y continuación de todo tipo de virus o epidemia que se presente e implementar la Ley 2973 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo y su reglamento DS. N° 017-2017-TR. Cláusula de carácter permanente.

LAS PARTES EN CONSENSO CONVIENEN QUE LA ENTIDAD CUMPLIRA CON LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD, SALUBRIDAD E HIGIENE DE LOS AMBIENTES MUNICIPALES EN APARICIÓN Y CONTINUACIÓN DE TODO TIPO DE VIRUS O EPIDEMIA QUE SE PRESENTE E IMPLEMENTAR LA LEY 2973 LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU REGLAMENTO DS. N° 017-2017-TR

SEPTIMO ENUNCIADO

7.A La Municipalidad Distrital de Independencia cumplirá con cancelar las deudas pendientes de Subsidios por fallecimiento y gastos por sepelio, en el presente periodo 2022 a los trabajadores afiliados al SUTRAMUN-I

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE CUMPLIRSE CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

7.B La Municipalidad Distrital de Independencia, cumplirá con cancelar las deudas pendientes de Subsidios por fallecimiento y gastos por sepelio, en el presente periodo 2022 a los trabajadores afiliados al SOMUN-I y SITRAOM-I.

LAS PARTES SEÑALAN QUE DEBE CUMPLIRSE CON LOS PROCEDIMIENTOS FINANCIEROS Y PRESUPUESTALES Y DIRECTIVAS SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE DEUDAS SOCIALES DENTRO DEL PLAZO DE LEY, SIN EMBARGO, DE ACUERDO AL INFORME DE COSTO DE IMPLEMENTACION Y DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL; ***EXPRESAN QUE NO HAY CONSENSO PARA UN ACUERDO.***

V. CLAUSULAS ADICIONALES QUE REGULAN EL CONVENIO COLECTIVO:

NATURALEZA DE LOS ACUERDOS ADOPTADOS.
Las partes convienen en que los acuerdos adoptados en la presente Negociación Colectiva tienen vigencia y carácter de permanente, mientras no sean modificados por un nuevo Convenio, a excepción de las cláusulas que tienen la vigencia indicada en cada una de ellas.

En el trato directo, los acuerdos se adoptan por consenso entre la representación de las entidades públicas y la representación de la organización sindical sobre las cláusulas incluidas en el proyecto de Convenio Colectivo.

En la adopción de los acuerdos con implicancia de disposición de recursos públicos, las partes declaran que se ha respetado el informe a que hace referencia al numeral 13.3 del artículo 13 del D. S N° 008-2022-PCM

EFECTOS DEL CONTRATO COLECTIVO.
Los contratos de los servidores incluso dentro de su ámbito de aplicación, según el nivel de negociación, quedan adaptados automáticamente según las disposiciones del convenio, el cual no puede contener disposiciones en perjuicio del servidor.

INCUMPLIMIENTO DE LA LEY O DE LOS LINEAMIENTOS EN EL CONVENIO COLECTIVO
El Convenio Colectivo suscrito en contravención de algunas de las disposiciones contenidas expresamente en la Ley o en los presentes Lineamientos resulta nulo de pleno derecho, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal que, según el caso, corresponda a las personas que lo suscribieron.

VIGENCIA DEL CONVENIO Y DE LAS CLAUSULAS CONTENIDAS EN EL CONVENIO.
La presente convención colectiva de acuerdo al Art. 29 del D. S N° 008-2022-PCM regirían desde el 01 de enero del año siguiente a su suscripción y conforme a lo dispuesto en el numeral 14.5 del artículo 14 de los lineamientos.

COMISION DE SEGUIMIENTO DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Las partes conforman una comisión de seguimiento a cargo de supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados.

La Comisión se encuentra integrada por cuatro (4) miembros, dos (2) elegidos por cada parte.

Por la Parte Empleadora

1. Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.

2. Sub Gerencia de Recursos Humanos

Por la Parte de los Representantes de la Coalición Sindical de Sindicatos

1.Simon Noriega Olarte.

2. Carlos Alberto Catalino Torres

En el marco de dicha labor de supervisión, la comisión de seguimiento puede solicitar al Titular de la Entidad en cualquier momento, un informe sobre la implementación de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo.

Esta Comisión se mantiene activa hasta la suscripción de un nuevo convenio colectivo, en el cual se designará a los nuevos integrantes de la comisión de seguimiento que supervisará el cumplimiento de los acuerdos arribados en dicho instrumento.

DE LAS REPRESENTACIONES GREMIALES.
El presente convenio colectivo por ámbito se celebra entre las organizaciones mayoritarias y representativas, siendo sus efectos generales para todos los trabajadores del citado ámbito a nivel descentralizado, durante su vigencia.

TRAMITE DEL DOCUMENTO SUSCRITO.
Las partes convienen que el presente convenio sea suscrito por la representación sindical y la representación empleadora y se formaliza en 03 ejemplares que se distribuyen de la siguiente manera:

a) Uno se entrega a las Representación Sindical
b) Uno se entrega a la Representación Empleadora
c) Uno se remite a SERVIR para su registro y archivo

El Presidente de la Representación Empleadora debe informar a la máxima autoridad administrativa de la Entidad del Sector Público, según el nivel de negociación, los resultados del trato directo en un plazo máximo de tres días hábiles de suscrito el convenio.

La presentación del documento suscrito se derivara al SERVIR por el representante que ejerce la coordinación de la Comisión Negociadora, dentro de los 10 (diez) hábiles de suscrito. En este acto la coordinación de la Comisión será a través de la Gerencia de Administración y Finanzas.

VI. DISPOSICIONES APLICABLES AL CONVENIO COLECTIVO.

SOBRE LAS MEJORAS PERCIBIDAS EN LOS REGIMENES LABORALES
Las organizaciones sindicales indistintamente al ámbito laboral al que pertenecen (DL 276 y DL 728) acuerdan que el concepto de mejoras que viene percibiendo en la suma de S/ 100.00 Soles sea incluido como concepto remunerativo al de racionamiento y movilidad tanto en las planillas de pago y boletas de pago.

MATERIAS NEGOCIABLES A NIVEL CENTRALIZADO

En el caso de la Negociación Colectiva Centralizada se acuerde incrementos remunerativos que beneficien a los servidores públicos Municipales y se realicen transferencias económicas para este fin a los Gobiernos Locales, estos se aplicaran a los servidores públicos municipales de los ámbitos laborales (D.L 276; D.L 728) indistintamente a la organización sindical al que estén afiliados.

PROHIBICIÓN DE PACTOS EN PERJUICIO DEL SERVIDOR
Es nulo de pleno derecho todo pacto que se suscriba individualmente o cualquier disposición unilateral establecida por el empleador que tuviera por objeto la disminución o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de convenios colectivos y/o laudos arbitrales vigentes

DECLARACIÓN FINAL.
Las partes declaran que en consenso y en trato directo, con sujeción a los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo - OIT y la legislación nacional, han dado solución definitiva al Pliego Unificado a nivel de ámbito correspondiente al periodo 2022.

DECLARACIÓN DE PARTES.
Finalmente, las partes, leído el presente convenio que consta de QUINCE (15) páginas, las partes la suscriben en señal de conformidad y aprobación, dando por culminado la negociación colectiva a horas 6.30 pm del mismo día conviniendo en hacerla de conocimiento a SERVIR, para los fines legales correspondientes.

Independencia, 31 de mayo del 2022

Christian Fernando Nizama Chero
Gerencia de Administración Finanzas (Titular)

Ana María Campos Silva
SUTRAMUN-I

Deniss Diana Pizarro Salas
Gerencia de Administración Tributaria y Rentas (Titular)

Simón Noriega Olarte
SUTRAMUN - I

Eliana Jamaly Salvador Salas
Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Modernización (Titular)

Elizabeth Baldeon Bernales
SUTRAMUN - I

Oscar Francisco Sarmiento Espinoza
Gerencia de Gestión Ambiental

Kelly de la Cruz Angulo
SITRAOM - I

Franco Anthony Graciano Arce
Sub Gerencia de Tesorería (Titular)

Narda Mendoza Abendaño
SITRAOM - I

Franco Jesús Ortiz Paredes
Subgerencia de Recursos Humanos (Titular)

Jacinto G. Moreno Vega
SITRAOM - I

Oscar Francisco Sarmiento Espinoza

Sub Gerente de Limpieza Publica (Suplente)

Walter Barbaran Pinedo

Subgerencia de Serenazgo y Prevencion Comunitaria

Antonio Gil Becerra

SOMUN - I

Francisco Vásquez Rodríguez

SUTRAMUN – I (Suplente)

Crisologo Aguilar Pariona

SITRAOM-I (Suplente)

Carlos Alberto Catalino Torres

SOMUN - I