

La negociación colectiva y el bienestar laboral en los gobiernos locales
Collective bargaining and labor welfare in local governments

Yda Rosa Cabrera Cueto
Universidad Autónoma del Perú
ycabrerac@autonoma.edu.pe

Nathaly Pilar Zegarra Amoretti
Universidad Autónoma del Perú
NZEGARRAA@autonoma.edu.pe

Enma Cangana Janampa
Universidad Autónoma del Perú
ECANGANA@autonoma.edu.pe

Luis Filomeno Cisneros Quispe
Universidad Autónoma del Perú
LCISNEROSQ@autonoma.edu.pe

Jaqueline Alexandra Quispe Ponce
Universidad Autónoma del Perú
JQUISPEP28@autonoma.edu.pe

Recibido: 03.07.2023

Aceptado: 17.07.2023

Resumen

Para lograr bienestar laboral en el área administrativa de los gobiernos locales, la negociación colectiva tiene gran relevancia jurídica y social porque permite que a través de este medio alternativo se pueda prevenir y también resolver conflictos entre la Institución Edil y los trabajadores de este sector.

Si bien es cierto la negociación colectiva no aparece contemplada en los Principios Universales de los Derechos de las Personas (DUDH), ni tampoco en el Acuerdo Internacional de derechos concernientes a los aspectos socio-económicos y culturales (PIDESC); sin embargo, desde la perspectiva de la OIT como ente especializado de la Organización de las Naciones Unidas, éste

mecanismo de negociación discurre como un elemento importante y fundamental para que los trabajadores, empleadores y sus diversas organizaciones sindicales y confederaciones de las instituciones municipales, dialoguen y encuentren puntos de coincidencias con el objeto de proteger los beneficios que corresponden a los trabajadores; asimismo, impulsar las promociones laborales, convocatorias y oportunidades de empleo decente, conducentes a fortalecer la unidad de criterios sobre temas relacionados con el derecho al trabajo en general, a través de la búsqueda de alternativas y soluciones que conlleven a la consolidación de pactos colectivos laborales consensuados y armoniosos.

Así, este mecanismo alternativo materia de nuestro enfoque, resulta siendo el meollo que fomenta confiabilidad para toda relación tripartita (Empleador-Trabajador-Estado), porque permite el diálogo directo para fijar aquellos puntos coincidentes y controversiales a partir de un pliego de peticiones y/o reclamos por parte de la representación sindical mayoritaria de los trabajadores, en concreto de los Gobiernos Municipales.

Por otro lado, nuestra Carta Magna de 1993, en el Art. 28 preceptúa el derecho a los pactos colectivos a través de la negociación con los Sindicatos de Trabajadores, promoviendo diversas formas de solución pacífica a los posibles problemas laborales; sumándose a esta forma, las normas de protección legal al trabajador en general a nivel internacional en los que el Perú es signatario y que por lo tanto se encuentra en la obligación, aunque no coercitiva, de acatar las Recomendaciones correspondientes de la OIT, al amparo de los siguientes Acuerdos:

- Acuerdo N° 29 (1930), sobre el Trabajo forzoso;
- Acuerdo N° 87 (1948), relacionado con la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación;
- Acuerdo N° 97 (1949), trabajadores migrantes;
- Acuerdo N° 98 (1949), derecho de sindicación y negociación colectiva;
- Acuerdo N° 100 (1951), igualdad de remuneraciones;
- Acuerdo N° 105 (1957), la abolición del trabajo forzoso;
- Acuerdo N° 111 (1958), la discriminación;
- Acuerdo N° 138 (1973), edad mínima para el trabajo;
- Acuerdo N° 141 (1975), organizaciones de trabajadores rurales,
- Acuerdo N° 143 (1975), condiciones abusivas al trabajador migrante;
- Acuerdo N° 151, protección al derecho de sindicación;
- Acuerdo N° 155 (1981), sobre la seguridad y salud de los trabajadores;
- Acuerdo N° 169 (1989), pueblos indígenas y tribales;

- Acuerdo N° 182 (1999), las peores formas de trabajo infantil;
- Acuerdo N° 183 (2000), protección de la maternidad;
- Acuerdo N° 187 (2006), marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo;
- Acuerdo N° 189 (2011), trabajadores domésticos;
- Disposiciones legales en el ámbito nacional expedidas por el Ministerio de Trabajo;
- Entre otros.

Palabras clave: negociación colectiva, bienestar laboral

Abstract

To achieve labor well-being in the administrative area of local governments, collective bargaining has great legal and social relevance because it allows through this alternative means to prevent and also resolve conflicts between the Edil Institution and the workers of this sector.

Although it is true that collective bargaining does not appear contemplated in the Universal Principles of the Rights of Persons (UDHR), nor in the International Agreement on rights concerning socio-economic and cultural aspects (ICESCR); However, from the perspective of the ILO as a specialized entity of the United Nations Organization, this negotiation mechanism runs as an important and fundamental element for workers, employers and their various union organizations and confederations of municipal institutions, to dialogue and find points of coincidence in order to protect the benefits that correspond to the workers; likewise, promote job promotions, calls and decent employment opportunities, leading to strengthening the unity of criteria on issues related to the right to work in general, through the search for alternatives and solutions that lead to the consolidation of collective labor agreements consensual and harmonious.

Thus, this alternative mechanism turns out to be a means that fosters reliability in any tripartite relationship (Employer-Worker-State) because it allows direct dialogue to establish those coincident and controversial points based on a list of petitions and/or claims by the majority trade union representation of the workers, specifically of the Municipal Governments.

On the other hand, our Magna Carta of 1993, in Article 28 prescribes the right to collective agreements through negotiation with the Workers' Unions, promoting various forms of peaceful solutions to possible labor problems; adding to this form, the norms of legal protection to the worker in general by means of Treaties at international level in which Peru is a signatory and that therefore is in the obligation,

although not coercive, to abide by the corresponding ILO Recommendations, under the following agreements:

- Agreement No. 29 (1930), on Forced Labor;
- Agreement No. 87 (1948), related to freedom of association and protection of the right to organize.
- Agreement No. 97 (1949), migrant workers.
- Agreement No. 98 (1949), right to organize and collective bargaining.
- Agreement No. 100 (1951), equal pay;
- Agreement No. 105 (1957), the abolition of forced labor.
- Agreement No. 111 (1958), discrimination.
- Agreement No. 138 (1973), minimum age for work.
- Agreement No. 141 (1975), organizations of rural workers,
- Agreement No. 143 (1975), abusive conditions for migrant workers.
- Agreement No. 151, protection of the right to unionize.
- Agreement No. 155 (1981), on the safety and health of workers.
- Agreement No. 169 (1989), indigenous and tribal peoples.
- Agreement No. 182 (1999), the worst forms of child labor.
- Agreement No. 183 (2000), maternity protection.
- Agreement No. 187 (2006), promotional framework for safety and health at work.
- Agreement No. 189 (2011), domestic workers.
- National legal provisions issued by the Ministry of Labor.
- Among others.

Keywords: collective bargaining, work well-being

Introducción

La Ley 31188, reglamentada mediante Decreto Supremo N° 008-2022-PCMs, precisan los lineamientos para quiénes están comprendidos en la aplicación de la negociación colectiva, en el siguiente sentido: “Poderes del Estado”, “Organismos Constitucionales”, “Gobiernos Regionales y Locales”, Entidades y Organismos, Proyectos y Programas del Estado; siendo excluidos: Empresas del Estado, Funcionarios Públicos, Fuerzas Armadas y Policiales, Jueces y Fiscales.

Las referidas normas legales tienen por objeto determinar la protección de todo tipo de vínculo laboral de lo que sí se puede negociar como las remuneraciones decentes, condiciones de trabajo, la igualdad de trato para negociar entre empleador y trabajador; comprendiendo este marco legal, lo que no se puede negociar.

Etapas de la negociación colectiva a nivel descentralizada

En este sentido la Oficina que corresponde al Área de “Recursos Humanos”, dentro del término de 3 días de recepción, realiza la revisión formal para verificar si hay o no observaciones en el Proyecto de Acuerdo Colectivo entre las partes, de existir conformidad, procede a su registro en el “Módulo de Solicitudes de Proyecto de Acuerdo Colectivo”, optándose por los siguientes: Trato directo si hay acuerdo; y si no hay acuerdo, la negociación colectiva podría canalizarse vía conciliación o por el arbitraje.

Correa y Chafloque (2021), realizaron la investigación “La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María-2019”, el objetivo general fue analizar la manera de como la negociación colectiva vulnera los derechos sindicales en el Sector Público del Distrito de Jesús María. En este sentido se analizaron diversas perspectivas de este mecanismo alternativo, desde la mirada de la conciliación, siendo el estudio con un enfoque cualitativo, se realizaron entrevistas y análisis documentales y el diseño no experimental. Así mismo, se examinaron una serie de leyes alusivas a la temática investigada, entre ellas la 30057 (Ley de Servicio Civil) y la 31188 (Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal), para identificar las normas legales laborales que podrían estar afectando los procesos de negociación colectiva y establecer la necesidad de fomentar los acuerdos en forma igualitaria para las partes.

Franco (2018), realizó en Guatemala una investigación cuyo objetivo general fue establecer si la aplicación de los Acuerdos Gubernativos números 494-2014; 301-2015; y 283-2016, que contienen los Planes Anuales de Salarios y las Normas para su Administración, vulneran el principio de libre

negociación colectiva en el sector público, comprendida en la legislación guatemalteca y en convenios internacionales. Para tal fin se analizaron las normas involucradas en la temática de investigación, la regulación, los principios asociados al país de origen y la mirada de la Organización Internacional del Trabajo en esta perspectiva. En cuanto a su metodología el nivel utilizado fue descriptivo, con enfoque cualitativo y diseño no experimental, concluyendo que la negociación colectiva parte de los acuerdos establecidos entre los implicados y no de terceras personas que puedan interferir en el acuerdo final. Todo esto amparado bajo normas gubernamentales y de índole internacional.

Gallegos (2021), desarrolló una investigación cuyo objetivo general fue determinar los niveles de cumplimiento de la negociación colectiva en la Municipalidad Distrital de Majes en el periodo 2014-2020, conforme a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En el marco teórico se fundamentó una postura acerca de la negociación colectiva bajo la propuesta amparada en el tema estatutario de las leyes y la mirada contractual de la misma. En cuanto a la metodología, el enfoque fue mixto (cuantitativo y cualitativo). La Muestra censal fue de 132 sujetos. Se desarrolló un estudio documental y aplicó una entrevista y un cuestionario. En cuanto al tema de negociación colectiva se obtuvieron los siguientes resultados, el nivel medio alto 58.9%; en cuanto al conocimiento de las normas laborales alcanzó el 44.5%; respecto a la implementación realizada por la entidad en esta materia alcanzó el nivel medio alto 38.4% y la aplicación práctica de la negociación colectiva alcanzó el 60.3%. Se concluyó que los responsables de cargo de la citada Municipalidad tienen conocimiento de los argumentos legales en materia de la negociación colectiva en casi 45% y que por último los procesos de negociación colectiva si se cumplieron al 100%.

Vanegas (2018), también realizó una investigación en Bogotá-Colombia, su objetivo general fue “elaborar la propuesta de mejoramiento del modelo de bienestar laboral aplicando elementos de calidad de vida laboral, para los trabajadores del proceso de alcantarillado de la EAB-ESP”. Esta tesis profundiza acerca de la mirada legal vinculada al rubro público, sindical, salud y a nivel organizativo. Su enfoque fue mixto (cuantitativo y cualitativo) Se realizó una encuesta y una entrevista, con nivel explicativo y diseño no experimental. Se empleó el cuestionario de Maslach Burnout Inventar (Inventario Burnout de Maslach-MBI) para dar mejor confiabilidad a los resultados obtenidos en la muestra es 335 sujetos de una población de 500 trabajadores; así en la relación efectos colaterales y realización personal, la Rho de Sperman alcanzó -0.142. En Bienestar psicosocial y realización personal alcanzó 0,134. Concluyendo en lo siguiente: Se debe impulsar mecanismos que mejoren, aún más, los niveles de bienestar laboral entre los empleados para alcanzar consecuencias positivas en el desempeño laboral.

Así mismo la Teoría de la Negociación Colectiva planteada por Arévalo (2022), sostiene que la negociación colectiva se ampara actualmente bajo la mirada del Derecho en dos ítems: Los aspectos sindicales; y los aspectos asociados a lo colectivo en materia laboral. El primer aspecto se fundamenta en la relación de las entidades públicas y privadas con los sindicatos y el segundo con los pactos colectivos entre el empleador y el trabajador. Según el citado experto, los especialistas laborales más reconocidos a esta postura son Ojeda, Deveali, Russomano y Otros.

Además, Hermoza (2018), agregó que existen varios modos de enfocar la negociación colectiva. Por ejemplo: La reglamentada a nivel colectivo, la no reglamentada, la semi reglamentada, de posición, la de bajo nociones y por último los acuerdos de las partes, respectivamente. Agregando que la negociación está compuesta por una serie de elementos, entre ellos se puede mencionar: El vínculo, el escuchar y comunicar (discrepancia y debate), el interés (común y diferente), las opciones (sugerencias de las partes), acuerdo (documento escrito, y establecer la fecha del acuerdo), concluyendo con las sugerencias y el enfoque que puede ser parcial o imparcial.

Así también Ángeles (2021), precisó que el Estado debe limitar estrictamente su rol de regulador para celebrar contratos o resolver conflictos o cumplir razonablemente con los principios constitucionales de carácter presupuestario.

Por último, Ferro (2022), precisó la eficacia de este mecanismo de solución en el cual se puede manifestar la voluntad de las dos partes con la finalidad de que ninguno se vea perjudicado, radicando la importancia de este trabajo en lo que concierne a la eficacia de este mecanismo de solución a los conflictos laborales.

Aspectos centrales

Materiales y Métodos

El nivel utilizado es descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. Hemos aplicado una encuesta a 23 servidores de una población de 50 personas que laboran en el área administrativa de la Municipalidad Distrital de Independencia-Lima.

Análisis e interpretación

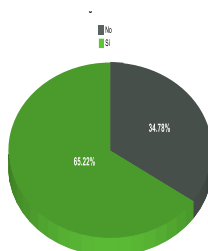
Tabla de frecuencia

1. ¿Considera usted que los trabajadores del sector administrativa de los gobiernos locales tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes asociadas a la negociación colectiva?

Resultado:

	N	%
No	8	34.8%
Sí	15	65.2%

Gráfico circular



Interpretación:

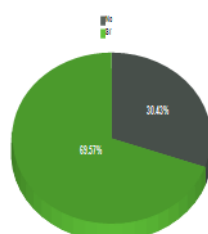
En relación con lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 65.22% consideran que los trabajadores del área administrativa de los “gobiernos locales” tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes asociadas a la negociación colectiva, mientras que el 34,78% no tienen conocimientos básicos de las leyes vigentes asociadas a la negociación colectiva.

2. ¿Considera usted que los trabajadores de la plaza administrativa de los gobiernos locales tienen conocimiento de los procesos de negociación asociado al tema colectivo?

Resultado:

	N	%
No	7	30.4%
Sí	16	69.6%

Gráfico circular



Interpretación:

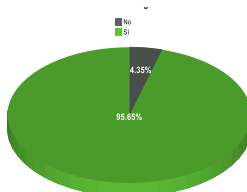
Con relación a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 69.57% considera que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales tienen conocimiento de los procesos de negociación asociado al tema colectivo, mientras que el 30,43% considera que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales no tienen conocimientos de los procesos de negociación asociado al tema colectivo.

3. ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema de negociación colectiva?

Resultado:

	N	%
No	1	4.3%
Sí	22	95.7%

Gráfico circular

*Interpretación:*

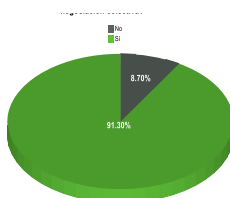
En relación con lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 95.65% considera que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema de negociación colectiva, mientras que el 4,35% los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales no deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema de negociación colectiva.

4. ¿Considera usted que los gobiernos locales deberían tener un área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación colectiva?

Resultado:

	N	%
No	2	8.7%
Sí	21	91.3%

Gráfico circular

*Interpretación:*

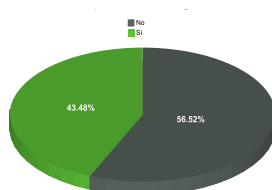
Referente a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 91.70% consideran que los gobiernos locales deberían tener un área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación colectiva, mientras que el 8.70% no consideran que los gobiernos locales deberían tener un área administrativa especializada para dar revisión rápida de reclamos de negociación colectiva.

5. ¿Considera usted que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales tienen presupuestos para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva?

Resultado:

	N	%
No	13	56.5%
Sí	10	43.5%

Gráfico circular



Interpretación:

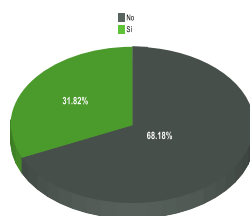
Estadísticamente, del 100% de los encuestados el 43.48% consideran que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales tienen presupuestos para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva, mientras el 56.52 % consideran que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales no tienen presupuestos para afrontar las consecuencias económicas que devienen de la negociación colectiva

6. ¿Considera usted que la gestión administrativa de los gobiernos locales toma acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva?

Resultado:

	N	%
No	15	65.2%
Sí	7	30.4%
Perdidos Sistema	1	4.3%

Gráfico circular

*Interpretación:*

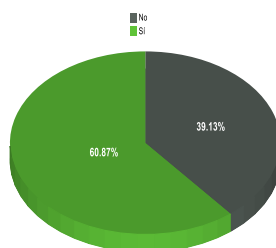
Del 100% de los encuestados el 31.82% consideran que administrativa de los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva, mientras que el 68.18 no consideran que administrativa de los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva.

7. ¿Considera usted que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores de los gobiernos locales

Resultado:

	N	%
No	9	39.1%
Sí	14	60.9%

Gráfico circular

*Interpretación:*

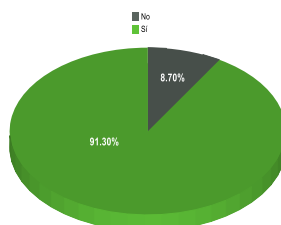
Lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 60.87% consideran que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores de los gobiernos locales, mientras el 39.13 % no considera que el área administrativa es el lugar adecuado que brinda bienestar laboral a los trabajadores locales de gobiernos.

8. ¿Considera usted que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral?

Resultado:

	N	%
No	2	8.7%
Sí	21	91.3%

Gráfico circular

*Interpretación:*

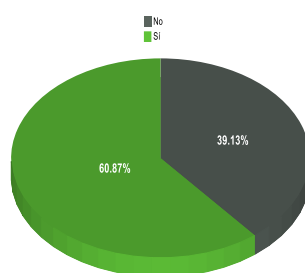
Según el 100% de los encuestados el 91.30% consideran que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral, mientras que el 8.70 % no considera que el trabajo en equipo en el área administrativa de los gobiernos locales es vital para mantener el bienestar laboral.

9. ¿Considera usted que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es empático con sus compañeros de otras áreas?

Resultado:

	N	%
No	9	39.1%
Sí	14	60.9%

Gráfico circular



Interpretación:

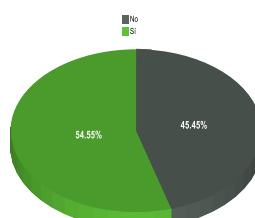
Sobre el 100% de los encuestados el 60.87% consideran que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es empático con sus compañeros de otras áreas, mientras que el 39.13 % no considera que el personal del área administrativa de los gobiernos locales es empático con sus compañeros de otras áreas.

10. Respuesta de, Considera usted que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral

Resultado:

	N	%
No	10	43.5%
Sí	12	52.2%
Perdidos Sistema	1	4.3%

Gráfico circular



Interpretación:

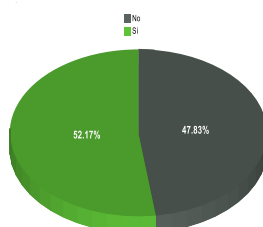
De acuerdo a lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 54.55% consideran que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral, mientras que el 45.45 % no considera que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral.

11. ¿Considera usted que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución?

Resultado:

	N	%
No	11	47.8%
Sí	12	52.2%

Gráfico circular

*Interpretación:*

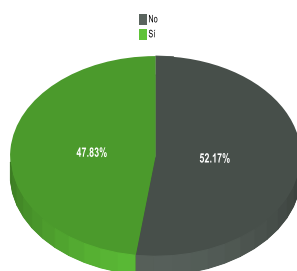
A lo establecido estadísticamente, del 100% de los encuestados el 52.17% consideran que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución, mientras que el 47.83 % no considera que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben la seguridad del caso al momento de ejercer su labor profesional dentro de la institución.

12. ¿Considera usted que los trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en el marco de la gestión?

Resultado:

	N	%
No	12	52.2%
Sí	11	47.8%

Gráfico circular

*Interpretación:*

De acuerdo con el 100% de los encuestados el 47.83% consideran que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en el marco de la gestión, mientras que el 52.17 % no considera que los trabajadores administrativos de los gobiernos locales reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos tras una buena acción realizada en la gestión.

Discusión

La “negociación colectiva” en las áreas administrativas locales tienen significativas implicaciones legales y sociales, ya que permite prevenir y resolver conflictos colectivos entre la Alcaldía y los Trabajadores del Sector edil para buscar dar solución a los conflictos laborales mediante este mecanismo alternativo.

Así también la celebración del Acuerdo Colectivo de Trabajo es un derecho fundamental definido en la Constitución Política del Perú y en la constitución de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), relativos a los principios y derechos de los trabajadores, adoptados universalmente desde 1998, siendo nuestro país signatario de este Tratado, por lo que debemos cumplir las Recomendaciones relacionadas a los derechos adquiridos por los trabajadores de nuestro país.

Siendo el objetivo del Derecho Colectivo del Trabajo

“el establecer un mecanismo de diálogo social esencial a través del cual los empleadores, sus organizaciones y los sindicatos pueden acordar salarios más justos y condiciones de trabajo adecuadas, también constituyen las bases para mantener armoniosas relaciones laborales”

Así, los temas más comunes en la negociación de peticiones y/o pliegos de reclamos, incluyen la igualdad de trato en el lugar de trabajo, el salario, la jornada laboral, la capacitación de los empleados, las vacaciones, la seguridad social y la mejora de las condiciones de trabajo en la relación entre el empleador y el empleado.

En concordancia con esta prescripción, la investigación ha obtenido los siguientes datos del trabajo de campo, el 65.22% consideran que los “trabajadores del área administrativa de los gobiernos locales” tienen conocimientos básicos de las leyes y 69.57% conocen de los procesos asociados con la negociación colectiva

Mientras que el 95.65% considera que los trabajadores deberían recibir capacitaciones de redacción de documentos vinculados al tema, mientras el 56.52% consideran que no tienen presupuestos para afrontar la negociación colectiva,

Por otro lado, el 31.82% consideran que los gobiernos locales toman acción rápida frente a un proceso de negociación colectiva, mientras que el 68.18 considera que no. No obstante, el 60.87% consideran que el área administrativa cuenta con el lugar adecuado para realizar sus labores y el 91.30% consideran que el trabajo en equipo es vital para mantener el bienestar laboral.

El 60.87% consideran que el personal es empático con sus compañeros de otras áreas, Así mismo el 54.55% consideran que los trabajadores perciben con calidez los bienes que utilizan para su desempeño laboral, asimismo el 52.17% reciben la seguridad del caso para ejercer su labor profesional.

Por último, el 47.83% reciben el reconocimiento profesional de parte de sus jefes inmediatos y el 52.17 % no consideran que los trabajadores reciben el reconocimiento profesional adecuado.

Por otro lado, Correa y Chafloque (2021), mencionan que algunas normas legales podrían estar afectando los procesos de negociación colectiva y se deberían de fomentar más acuerdos de forma igualitaria.

Así mismo Franco (2018), asegura que la negociación colectiva parte de los acuerdos establecidos entre los implicados, bajo el amparo de normas gubernamentales y de índole internacional y no de terceras personas que puedan interferir en el acuerdo final.

Además, Gallegos (2021), concluye que los responsables de cargo de la citada Municipalidad tienen conocimiento de los argumentos legales en materia de la negociación colectiva en casi 45%. Añadiendo que los procesos de negociación se ejecutan al 100%.

Por tanto, Vanegas (2018), recomienda que se debe impulsar mecanismos que mejoren los niveles de bienestar laboral entre los empleados lo cual tendría consecuencias positivas en el desempeño laboral ya que existen varios modos de enfocar la negociación colectiva. Por ejemplo: reglamentada a nivel colectivo, no reglamentada, semi reglamentada, de posición, bajo nociones y acuerdos de partes. Asimismo, agrega que la negociación colectiva está compuesta por una serie de elementos, entre ellos se puede mencionar: El vínculo, escuchar y comunicar (discrepancia y debate), interés (común y diferente), opción (sugerencias de las partes), acuerdo (documento escrito, establecer fecha del Acuerdo). Sugerencias. Enfoque (puede ser parcial o imparcial).

Por su lado Ángeles (2021), precisó que el Estado debe limitar estrictamente su papel como órgano de control para celebrar contratos o resolver conflictos o respetar razonablemente los principios constitucionales sobre la naturaleza del trabajo.

Por ultimo Ferro (2022), nos comenta la eficacia de este mecanismo de solución en el cual se puede manifestar la voluntad bilateral, con la finalidad de que ninguno se vea perjudicado, corroborándose la eficacia de este mecanismo de solución a los conflictos laborales, siendo de vital importancia buscar alternativas de solución a las discrepancias entre el sindicato en representación colectiva y el empleador para llevar a buen puerto el conflicto, mediante mesas de diálogos, procedimientos sencillos, enfocados al pedido en concreto como el incremento de salarios, reconocimiento de beneficios laborales, seguridad y salubridad en el centro trabajo y otros beneficios acordes con la función de los trabajadores de las municipalidades, en el marco de la legalidad de la "Negociación Colectiva" del Derecho del Trabajo.

Conclusiones

PRIMERA: Existe una relación significativa entre las variables de estudio: Negociación Colectiva con el Bienestar Laboral de los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Independencia-Lima.

SEGUNDA: Definitivamente la negociación colectiva constituye el mejor mecanismo alternativo de solución para resolver los conflictos laborales porque permite el diálogo directo entre el empleador y el trabajador debidamente representado, amparados por normas legales en igualdad de condiciones, configurándose la eficacia de la relación tripartita que promueve la Organización Internacional de Trabajo.

TERCERO: Con la dación de la Ley 31188 se garantiza para los trabajadores comprendidos en este mecanismo alternativo de solución a los conflictos laborales, una mejora progresiva en sus remuneraciones, condiciones de trabajo y por ende en su bienestar laboral.

CUARTO: Es de vital importancia buscar la solución a los conflictos planteados entre el Sindicato en representación colectiva y el empleador, mediante un diálogo alturado para el fortalecimiento de la paz y armonía laboral.

Referencias

Angeles (2021) Reflexiones en torno a la regulación del procedimiento de negociación colectiva del Sector Público en la ley N°311188. Pontificia Universidad Católica del Perú. Para Optar el Título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Arévalo, J. (2022), El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes. Poder Judicial. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e2b2ae0047404bc1a662b7ac3a3d691d/El+derecho+colectivo+del+trabajo+y+sus+fuentes_Javier+Are%CC%81valo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e2b2ae0047404bc1a662b7ac3a3d691d

Constitución Política del Perú 1993. Última edición. pdf.

<https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf>

Correa M. y Chafloque J. (2021) La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019. Tesis. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83731/Correa_CME-Chafloque_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

DECRETO SUPREMO N° 008-2022-PCM. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2781196/Decreto%20Supremo%20N.%C2%BA008-2022-PCM.pdf?v=1643044433>

Ferro (2022) Perspectiva de la Negociación Colectiva en el Perú.

Gallegos A. (2019) Análisis de la negociación colectiva para verificar el nivel de cumplimiento de la Ley N° 30057 en la municipalidad distrital de MAJES AREQUIPA-2014-2020. Tesis de maestría. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9017/gallegos_saj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hermoza, E. (2018) La Negociación colectiva y su incidencia en el Clima laboral caso empresa embotelladora San Miguel del sur SAC. Periodo 2015-2016. Tesis de maestría. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7743/ADMhealewu.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley de Servicio Civil 30057. <https://lpderecho.pe/ley-servicio-civil-ley-30057-actualizada/>

Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal 31188. <https://lpderecho.pe/comentarios-precisiones-ley-31188-ley-negociacion-colectiva-sector-estatal/>

Organización Internacional de Trabajo (OIT) <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

Vanegas, S.E. (2018) El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a470fee-c160-4267-8cd9-235d74dc47cd/content>