



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0)

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACION DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y
DE LA CONMEMORACION DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNIN Y AYACUCHO"

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la TESIS, cuyo título es:

**ANÁLISIS DE LA BUENA FE NEGOCIAL Y SU RELACIÓN
CON LA EFECTIVIDAD DE LAS NEGOCIACIONES
COLECTIVAS EN EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA
PERIODO 2016 – 2019**

Presentado por:

NATHALY CAROLINE HERNANDEZ ROJAS

Que, conforme al informe automatizado de originalidad emitido por el Operador del Programa Informático Evaluador de Originalidad de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNICA, se concluye que;

El resultado obtenido es del 0% por el cual se le otorga el calificativo APROBADO, según Reglamento de Evaluación de la Originalidad

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de Ithenticate.

Ica, 27 de Septiembre del 2024

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
DIRECCION DE UNIDAD DE INVESTIGACION



[Firma manuscrita]
Dr. E. AINAMBA PEREYRA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Derecho y Ciencia Política



Borrador de Tesis:

“Análisis de la buena fe negocial y su relación con la efectividad de las negociaciones colectivas en el Gobierno Regional de Ica periodo 2016 - 2019”

Línea de Investigación:

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales

Para optar:

Título Profesional de Abogado

Autora:

Bach. Nathaly Caroline Hernandez Rojas.

Ica - Perú

2024

Dedicatoria

A mis amados padres, Armando y Delia, por su amor incondicional, apoyo inquebrantable y sabiduría infinita. Su sacrificio y dedicación han sido la luz que me ha guiado en los momentos de oscuridad, y su aliento ha sido el impulso que me ha llevado a alcanzar este logro.

Agradecimientos

A Dios, por brindarme la fortaleza y ser guía en cada paso de mi vida.

A mis padres, Armando y Delia, en ustedes encuentro el reflejo de mis logros y la inspiración para seguir adelante. A ustedes les debo todo lo que soy y todo lo que llegaré a ser.

A mis hermanos, Armando y Katherine, quienes han sido mi motivación a lo largo de este viaje académico.

A mi asesor, Dr. Jesús Salvador Ferreyra Gonzales, por su valiosa orientación durante el proceso de elaboración del trabajo de investigación.

Índice

	Pág.
Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de figuras.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos.....	viii
Resumen.....	1
Abstract.....	2
I. Introducción.....	3
II. Marco Teórico	5
2.1. Planteamiento del Problema	5
2.1.1. Antecedentes de la Investigación	5
2.1.1.1. Antecedentes Internacionales	5
2.1.1.2. Antecedentes Nacionales	9
2.2. Bases Teóricas	12
2.2.1. Buena fe comercial.....	12
2.2.2. Negociación colectiva.....	14
2.3. Marco Conceptual	19
III. Planteamiento del problema de investigación.....	22
3.1. Descripción de la Realidad Problemática	22
3.2. Formulación del Problema	26
3.2.1. Problema General.....	26
3.2.2. Problemas Específicos.....	26
3.1.3. Delimitación del Problema.....	26
3.4. Justificación e importancia de la investigación	26
3.4.1. Justificación.....	26
3.4.2. Importancia.....	26
3.5. Objetivos	27

3.5.1. Objetivo General.....	27
3.5.2. Objetivos Específicos.....	27
3.6. Hipótesis de la investigación.....	27
3.6.1. Hipótesis general.....	27
3.6.2. Hipótesis específicas.....	27
3.7. Variables de la investigación.....	27
3.7.1. Identificación de las variables.....	27
3.7.2. Operacionalización de las variables.....	28
IV. Estrategia Metodológica	29
4.1. Tipo y Diseño de la Investigación	29
4.2. Población y muestra.....	29
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	31
4.3.1. Técnicas de recolección de datos.....	31
4.3.2. Instrumentos de recolección de la información.....	31
V. Resultados.....	32
5.1. Presentación e interpretación de resultados.....	32
VI. Discusión, conclusiones y recomendaciones.....	44
6.1. Discusión de resultados.....	44
6.2. Conclusiones.....	45
6.3. Recomendaciones.....	46
VII. Referencias Bibliográficas	47
VIII. Anexos.....	49
a. Anexo I Entrevista cerrada	49
b. Anexo II Resolución convenio colectivo año 2016	52
c. Anexo III Resolución convenio colectivo año 2017	56
d. Anexo IV Resolución convenio colectivo año 2019	59
e. Anexo V Matriz de consistencia	68
f. Anexo VI Tomas fotográficas	69

Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro N° 1:	23
Cuadro N° 2:	23
Cuadro N° 3:	24
Cuadro N° 4:	24
Cuadro N° 5:	25

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla N° 1:	32
Tabla N° 2:	33
Tabla N° 3:	34
Tabla N° 4:	35
Tabla N° 5:	36
Tabla N° 6:	37
Tabla N° 7:	38
Tabla N° 8:	39

Índice de Gráficos

	Pág.
Gráfico N° 1:	32
Gráfico N° 2:	33
Gráfico N° 3:	34
Gráfico N° 4:	35
Gráfico N° 5:	36
Gráfico N° 6:	37
Gráfico N° 7:	38
Gráfico N° 8:	39

Resumen

El trabajo de investigación titulado "Análisis de la buena fe negocial y su relación con la efectividad de las negociaciones colectivas en el Gobierno Regional de Ica periodo 2016 – 2019" aborda la influencia de la buena fe negocial en el proceso de negociación colectiva, con el objetivo de analizar esta influencia y sus manifestaciones en dicho procedimiento. Se plantea que la buena fe negocial, representada como variable independiente, afecta la negociación colectiva, considerada como variable dependiente.

El estudio identifica la buena fe negocial como esencial para el éxito de las negociaciones colectivas, evidenciando su importancia en la percepción de los participantes y su impacto positivo en los resultados. Se destaca la transparencia, el compromiso genuino y la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas como elementos clave para construir confianza y facilitar un diálogo constructivo entre las partes.

Asimismo, se concluye que el esfuerzo genuino y leal de las partes en el proceso de negociación colectiva contribuye positivamente al logro de acuerdos beneficiosos para ambas partes. La preparación adecuada, el intercambio de información relevante y el compromiso con el cumplimiento de los acuerdos se identifican como indicadores de un enfoque de buena fe que mejora la efectividad y equidad del proceso de negociación.

La constatación del respeto al principio de buena fe negocial se refleja en la transparencia, comunicación abierta, compromiso con los acuerdos y búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas. Además, se evidencia una vulneración significativa del derecho de los trabajadores a una negociación colectiva plena en el sector estatal, debido a limitaciones en las condiciones económicas contempladas por la Ley N° 31188.

En cuanto a las recomendaciones, se sugiere fortalecer las prácticas de buena fe negocial mediante la formación y capacitación de los participantes, estableciendo mecanismos de seguimiento y evaluación de los acuerdos alcanzados. Además, se propone implementar programas de capacitación que mejoren las habilidades negociales de los participantes y desarrollar indicadores claros de buena fe negocial.

El tipo de investigación es dogmática y básica, utilizando una metodología mixta que incluye el análisis de convenios colectivos y el uso de encuestas para recopilar datos. El diseño de investigación es descriptivo y correlacional, sin manipulación de variables. La población de estudio incluye expertos en derechos laborales, trabajadores sindicalizados y diversas fuentes de información relevante. Las técnicas e instrumentos de recolección de información incluyen entrevistas semiestructuradas, encuestas y análisis de contenido mediante revisión de textos y documentos.

Palabras clave: Buena fe negocial - Negociación colectiva - Efectividad de las negociaciones

Abstract

The research work entitled "Analysis of good faith in negotiation and its relationship with the effectiveness of collective negotiations in the Regional Government of Ica period 2016 – 2019" addresses the influence of good faith in negotiation on the process of collective bargaining, with the aim of analyzing this influence and its manifestations in said procedure. It is argued that good faith in negotiation, represented as an independent variable, affects collective bargaining, considered as a dependent variable. The study identifies good faith in negotiation as essential for the success of collective negotiations, demonstrating its importance in the perception of the participants and its positive impact on the outcomes. Transparency, genuine commitment, and the pursuit of mutually beneficial solutions are highlighted as key elements in building trust and facilitating constructive dialogue between the parties.

Likewise, it is concluded that the genuine and loyal effort of the parties in the process of collective bargaining contributes positively to achieving beneficial agreements for both parties. Adequate preparation, exchange of relevant information, and commitment to fulfilling agreements are identified as indicators of a good faith approach that enhances the effectiveness and fairness of the negotiation process. The confirmation of respect for the principle of good faith in negotiation is reflected in transparency, open communication, commitment to agreements, and the search for mutually beneficial solutions. Additionally, significant violation of workers' rights to full collective bargaining in the state sector is evidenced, due to limitations in the economic conditions provided by Law No. 31188.

Regarding recommendations, it is suggested to strengthen good faith negotiation practices through training and capacitation of participants, establishing mechanisms for monitoring and evaluating agreements reached. Additionally, implementing training programs to improve negotiation skills of participants and developing clear indicators of good faith negotiation are proposed. The research type is doctrinal and basic, using a mixed methodology that includes the analysis of collective agreements and the use of surveys to collect data.

The research design is descriptive and correlational, without manipulation of variables. The study population includes experts in labor rights, unionized workers, and various relevant sources of information. Data collection techniques and instruments include semi-structured interviews, surveys, and content analysis through the review of texts and documents.

Keywords: Good faith negotiation - Collective bargaining - Effectiveness of negotiations

I. Introducción

En el contexto de las relaciones laborales, la negociación colectiva se erige como uno de los mecanismos más importantes para garantizar la estabilidad y equidad en el trato entre empleadores y trabajadores. Este proceso, reconocido a nivel mundial como un derecho fundamental por organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tiene como finalidad la consecución de acuerdos que beneficien a ambas partes, consolidando un ambiente laboral que fomente la cooperación y el respeto mutuo. En este marco, la buena fe negocial se presenta como un pilar esencial, ya que exige que los participantes en la negociación actúen de manera leal, sincera y comprometida, evitando actitudes desleales, obstructivas o que puedan perjudicar el normal desarrollo de las negociaciones. La importancia de este principio se amplifica cuando se trata de negociaciones colectivas en el sector público, donde las complejidades normativas y la interacción con políticas gubernamentales pueden generar un entorno más riguroso y restrictivo.

El presente trabajo de investigación titulado "Análisis de la buena fe negocial y su relación con la efectividad de las negociaciones colectivas en el Gobierno Regional de Ica, periodo 2016 - 2019", responde a la necesidad de comprender cómo este principio influyó en la efectividad de las negociaciones colectivas en el mencionado organismo estatal. La investigación se enfoca en un período crucial para la administración pública en la región de Ica, caracterizado por diversos factores que impactaron las relaciones laborales, tales como los cambios de gobierno, modificaciones en la normativa laboral y las fluctuaciones económicas que afectaron los presupuestos y la planificación administrativa. En ese sentido, el análisis de la buena fe negocial en este contexto no solo adquiere relevancia teórica, sino también práctica, al ofrecer una visión más completa sobre cómo se gestionaron las negociaciones colectivas en dicho periodo.

La negociación colectiva en el sector público, particularmente en el Gobierno Regional de Ica, presenta retos únicos debido a la normativa vigente que regula la actuación de las partes. En el Perú, el derecho a la negociación colectiva está reconocido en la Constitución Política de 1993, en su artículo 28, pero las restricciones impuestas a través de legislaciones como la Ley N° 31188, que limita la posibilidad de negociar ciertos aspectos económicos, crean un marco legal que condiciona el resultado de las negociaciones. A lo largo del periodo estudiado, los sindicatos de trabajadores del Gobierno Regional de Ica enfrentaron obstáculos que, en muchos casos, dificultaron la consecución de acuerdos satisfactorios. Este trabajo analiza cómo la buena fe negocial, aplicada o no por ambas partes, influyó en la efectividad de las negociaciones y en la capacidad para superar estos obstáculos.

El concepto de buena fe negocial es amplio y abarca diversas conductas que van desde la disposición para dialogar hasta la transparencia en la presentación de propuestas y la lealtad en la implementación de los acuerdos alcanzados. La buena fe implica que las partes deben abstenerse de actuar con malicia o de manera unilateral, lo que podría afectar negativamente el proceso de negociación. En el contexto del Gobierno Regional de Ica, resulta interesante explorar si se cumplieron los estándares de buena fe durante las negociaciones colectivas y cómo ello impactó la calidad de los acuerdos logrados. Este análisis se sustenta en la hipótesis de que la buena fe negocial es determinante para el éxito de las negociaciones colectivas, ya que fomenta un ambiente de confianza y cooperación mutua, elementos esenciales para lograr acuerdos que satisfagan las necesidades tanto de los trabajadores como de la administración pública.

La relevancia de este estudio radica en su enfoque sobre un tema que ha sido poco explorado en la literatura jurídica peruana: la relación directa entre la buena fe negocial y la efectividad de las negociaciones colectivas en el ámbito gubernamental. Si bien existen numerosos estudios sobre la importancia de la negociación colectiva y su regulación, son escasas las investigaciones que profundizan en cómo la conducta de las partes en términos de buena fe puede afectar el resultado de dichas negociaciones. Por ello, este trabajo busca llenar ese vacío, proporcionando una perspectiva teórica y empírica que permita no solo entender mejor las dinámicas de la negociación colectiva en el sector público, sino también formular recomendaciones para mejorar su efectividad en el futuro.

El análisis del periodo 2016-2019 es particularmente relevante debido a los múltiples cambios que se dieron en el contexto político y económico en Ica y el país. Durante este periodo, el Gobierno Regional de Ica atravesó por procesos de renovación administrativa y ajustes presupuestarios que influyeron en las negociaciones con los sindicatos. Estos factores añadieron un grado de dificultad a las negociaciones colectivas, lo que plantea preguntas importantes sobre si la buena fe negocial se respetó adecuadamente y si las partes involucradas estaban realmente comprometidas con la consecución de acuerdos beneficiosos para todos.

Este estudio, además, tiene implicancias prácticas que van más allá del caso específico de Ica. Las conclusiones obtenidas a partir del análisis de las negociaciones colectivas en esta región pueden servir como referencia para mejorar los procesos de negociación en otras entidades públicas del país. En este sentido, la investigación no solo se limita a realizar un análisis retrospectivo de las negociaciones colectivas en el Gobierno Regional de Ica, sino que también busca ofrecer una guía para futuras negociaciones, destacando la importancia de la buena fe como un principio esencial para el éxito de los procesos de diálogo social.

II. Marco Teórico.

2.1. Planteamiento del Problema

2.1.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1.1. Antecedentes Internacionales

- (Almendros, 2022). El autor examina la negociación colectiva en Colombia en un contexto de cambios políticos y económicos. Se concluye que la negociación colectiva en Colombia enfrenta diversos desafíos, entre ellos la falta de una cultura de diálogo social, la polarización política y el debilitamiento del sindicalismo. Además, se destaca que la negociación colectiva en Colombia se encuentra en una fase de transición, con una mayor participación de las empresas en el proceso de negociación y una creciente importancia de la negociación en el ámbito sectorial.

El artículo también sugiere que la negociación colectiva puede ser una herramienta para mejorar la productividad y la competitividad de las empresas, y se destacan las experiencias positivas de algunos sectores en Colombia. Por último, se hace un llamado a fortalecer la negociación colectiva en Colombia para mejorar las condiciones de trabajo y promover un desarrollo económico y social justo y sostenible.

El estudio utiliza un enfoque cualitativo basado en entrevistas a actores clave y en el análisis de la literatura existente, presentó un nivel y método de investigación cualitativo de tipo descriptivo, ostentando un enfoque explicativo y relacional.

- (Alvarez, 2019). El autor analiza el impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva en España y el papel de los sindicatos en este proceso. Los resultados muestran que la reforma laboral tuvo un impacto significativo en la negociación colectiva, debilitando la posición de los sindicatos y aumentando la prevalencia de los acuerdos a nivel de empresa en lugar de los acuerdos sectoriales. Además, la reforma limitó el alcance de la negociación colectiva en áreas como el salario mínimo y la igualdad de género. A pesar de estos desafíos, los sindicatos continuaron desempeñando un papel importante en la negociación colectiva, trabajando para preservar los derechos laborales y promover la justicia social. En general, el artículo destaca la importancia de la negociación colectiva y los sindicatos como herramientas cruciales para proteger los derechos de los trabajadores y lograr una mayor equidad en el lugar de trabajo en tiempos de crisis y cambio económico.

El artículo analiza la jurisprudencia en España y la Unión Europea, para destacar que la buena fe es un principio que debe guiar todas las fases de la

negociación colectiva, desde el inicio hasta la finalización del proceso. Asimismo, se menciona la importancia de la transparencia en el proceso, ya que esta es una herramienta que permite el control de la buena fe por parte de las partes implicadas.

El autor señala que la buena fe implica la obligación de las partes de no actuar de manera contraria a los intereses de la otra parte, y de mantener un diálogo constructivo que permita la construcción de acuerdos justos y equitativos. En este sentido, se destaca la importancia de que las partes se involucren activamente en el proceso de negociación, y que estén dispuestas a ceder en algunos puntos para lograr un acuerdo satisfactorio.

Se utiliza una metodología mixta, con entrevistas a expertos y un análisis cuantitativo de los acuerdos de negociación colectiva.

- (Chabannes, 2020) El artículo analiza el papel de la negociación colectiva en la garantía de los derechos laborales en el ámbito empresarial. El autor destaca la importancia de la buena fe en el proceso de negociación y cómo esta debe estar presente tanto en los empleadores como en los representantes de los trabajadores.

Además, se discute el papel del Estado en la regulación de la negociación colectiva y cómo este puede intervenir para garantizar que las negociaciones se lleven a cabo de manera justa y equitativa.

El artículo también analiza la importancia de la participación activa de los trabajadores en el proceso de negociación colectiva, ya que esto permite que las demandas y necesidades de los trabajadores sean tenidas en cuenta y se promueva la toma de decisiones democráticas.

En resumen, el artículo destaca la importancia de la negociación colectiva y la buena fe en la garantía de los derechos laborales, y enfatiza la necesidad de una regulación efectiva por parte del Estado y la participación activa de los trabajadores en el proceso de negociación colectiva.

El autor ha utilizado una metodología cualitativa basada en un análisis documental y revisión bibliográfica de la literatura existente sobre la negociación colectiva y la buena fe en el ámbito laboral.

En lugar de realizar una investigación empírica original, el autor se enfoca en revisar y analizar la literatura existente sobre el tema y ofrecer una reflexión crítica basada en su conocimiento y experiencia en el campo laboral.

- (Duran, 2019) Los autores se enfocan en el papel de la negociación colectiva y la buena fe en la protección de los derechos laborales y la resolución de conflictos laborales. Asimismo, destacan la importancia de la negociación colectiva como una herramienta para la resolución de conflictos y la protección de los derechos de los trabajadores.

De igual manera, el artículo discute la necesidad de que las partes involucradas en la negociación colectiva actúen de buena fe y cómo esto es fundamental para la resolución efectiva de conflictos laborales.

Los autores también abordan la importancia de una regulación efectiva por parte del Estado para garantizar que las negociaciones colectivas sean justas y equitativas. Se discuten tanto las normas legales como las prácticas sociales y culturales que influyen en la negociación colectiva y cómo pueden afectar la buena fe en el proceso.

En conclusión, el artículo destaca la importancia de la negociación colectiva y la buena fe en la protección de los derechos laborales y la resolución efectiva de conflictos laborales, y enfatiza la necesidad de una regulación efectiva y un compromiso de las partes involucradas en la negociación colectiva para garantizar una negociación justa y equitativa.

Los autores utilizaron el método cualitativo, de enfoque descriptivo, básico de corte transversal.

- (García, 2019). El artículo se enfoca en la negociación colectiva en el contexto de la Revolución Industrial 4.0 y su impacto en las relaciones laborales. Se argumenta que la negociación colectiva es un elemento clave para garantizar el bienestar de los trabajadores en un entorno en constante cambio. En este sentido, se plantea que la negociación colectiva debe centrarse en proteger los derechos laborales y garantizar un equilibrio entre la protección de los trabajadores y la competitividad de las empresas. El artículo también destaca la importancia de una negociación colectiva flexible e innovadora para abordar los desafíos que plantea la digitalización y la automatización en el mundo del trabajo. En resumen, el artículo enfatiza la importancia de una negociación colectiva orientada al bienestar de los trabajadores y capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos para garantizar relaciones laborales justas y equitativas en el futuro.

El estudio realizado utilizó un método mixto cuantitativo-cualitativo, de diseño descriptivo, utilizando técnica de análisis documental-comparativo.

- (Gómez, 2019). El autor estudia la importancia de la negociación colectiva en el sector público y su impacto en las condiciones laborales de los trabajadores. El estudio se basó en una investigación empírica que se centró en la Administración Central del Estado en Portugal. Los resultados indican que la negociación colectiva ha tenido un impacto positivo en las condiciones de trabajo de los empleados públicos, aunque el proceso de negociación ha sido difícil y ha enfrentado varios desafíos. El estudio destaca la necesidad de un diálogo social efectivo y una mayor participación de los trabajadores en el proceso de negociación colectiva en el sector público para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la sostenibilidad del sistema. En general, el artículo resalta la importancia de la negociación colectiva en el sector público y su papel en el bienestar de los trabajadores y la calidad del servicio público.

El autor de este artículo utiliza una metodología cualitativa basada en el estudio de casos múltiples. Se realiza un análisis comparativo de tres casos de empresas de telecomunicaciones en España, que representan diferentes estrategias de negociación colectiva en un entorno de cambios tecnológicos y organizativos. Para obtener los datos, se llevan a cabo entrevistas semiestructuradas con actores clave de la negociación colectiva en las empresas, así como el análisis de documentos empresariales y sindicales. A partir de esta metodología, el autor busca identificar las estrategias de negociación colectiva que se han adoptado en cada caso y analizar cómo han influido en la gestión de los cambios organizativos y tecnológicos en cada empresa.

- (Sanchez, D. & Vergara, H., 2020). El presente artículo analiza el papel de la negociación colectiva en el mercado laboral colombiano y su relación con la productividad y la competitividad. El autor destaca la importancia de una negociación colectiva efectiva para la construcción de relaciones laborales más justas y equitativas, así como para la mejora de las condiciones de trabajo y el aumento de la productividad. A través de un análisis de datos del mercado laboral, el autor muestra que la negociación colectiva puede tener un efecto positivo en la productividad y la competitividad, especialmente en sectores de alta densidad sindical. Sin embargo, también se señala la necesidad de mejorar la cobertura de la negociación colectiva y de fortalecer la capacidad de los sindicatos para negociar en condiciones justas. En resumen, este artículo destaca la importancia de una negociación colectiva efectiva en la construcción de un mercado laboral más justo y productivo en Colombia.

La investigación utilizo un método cuantitativo, caracterizándose por ser básica, ostentando un diseño no experimental, con un corte transversal.

- (Valero, 2019). Este artículo se centra en el papel que desempeña la negociación colectiva en la formación de salarios en España. El autor utiliza datos de encuestas y estadísticas oficiales para demostrar que la negociación colectiva tiene una gran influencia en los salarios y la equidad salarial en el país. Los convenios colectivos establecen los salarios mínimos y los complementos salariales para cada sector, y tienen una gran capacidad para determinar los salarios de los trabajadores, especialmente en el sector público y en las grandes empresas. El autor concluye que es necesaria una mayor transparencia y flexibilidad en la negociación colectiva para adaptarse a las condiciones cambiantes del mercado laboral.

El presente documento de estudio utilizo un método cuantitativo, descriptivo, utilizando técnicas de análisis documental para la elaboración del artículo científico.

2.1.1.2. Antecedentes Nacionales

- (Astochado, 2019) El autor refleja en su estudio que existe una relación entre el bienestar laboral de los trabajadores con la negociación colectiva. Como resultado de la investigación, se observa que la negociación colectiva en la institución objeto de estudio, presenta limitaciones, sobre todo, en lo que corresponde a libertad sindical, al menos desde la percepción de los trabajadores sindicalizados, información que fue recabada mediante una encuesta, asimismo, se tiene que, la municipalidad debe trabajar en el fortalecimiento de bienestar laboral ya que presenta un nivel de percepción bajo. Las conclusiones a las que arriba el autor es que la institución presenta limitaciones que debe solucionar, de igual forma, la investigación demostró que existe una estrecha relación entre negociación colectiva y bienestar laboral.

La investigación fue de tipo mixta, correlacional utilizando técnicas como fichaje y observación en campo, aplicación de test y cuestionario.

- (Ccapira, 2021) El autor estudio la relación entre la satisfacción laboral y la negociación colectiva dentro de una institución en un determinado periodo de tiempo y lugar, obteniendo como resultado que no existe concomitancia entre las dos variables estudiadas que son satisfacción laboral y negociación colectiva. En ese sentido, la conclusión a la que arribo el autor además de que no existe concomitancia, fue que de acuerdo al análisis efectuado en las últimas negociaciones colectivas, se tiene que no existe voluntad por parte del

empleador (INPE) para negociar con los trabajadores a través de su sindicato. Como recomendaciones el autor plantea que a fin de incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores, se pueda analizar unificar el régimen de los trabajadores, incrementar en cierta proporción el salario y las condiciones de salubridad en la institución.

- (Gonzales, 2017). El autor aborda el tema de la negociación colectiva y su regulación en el contexto laboral peruano. Asimismo, analiza el marco legal y las normas aplicables a la negociación colectiva en el país, y destaca su importancia como mecanismo para garantizar la protección de los derechos de los trabajadores y la mejora de las condiciones laborales.

El autor también discute los diferentes aspectos del proceso de negociación colectiva, tales como la representación de los trabajadores, la determinación del objeto de la negociación y la fijación de los términos y condiciones del acuerdo. Además, se analizan las principales cláusulas que suelen incluirse en los convenios colectivos, como los salarios, los horarios de trabajo, los días de descanso y las prestaciones sociales.

De igual forma, se examina el papel de las organizaciones sindicales y empresariales en el proceso de negociación colectiva, y se discuten los retos y dificultades que enfrenta la negociación colectiva en el contexto peruano, como la falta de capacitación y recursos para los negociadores y la resistencia de algunos empleadores a su implementación.

En conclusión, el autor destaca la importancia de la negociación colectiva como un medio para la protección de los derechos de los trabajadores y la mejora de las relaciones laborales en el Perú. Se enfatiza en la necesidad de seguir fortaleciendo su regulación y su implementación efectiva, a fin de lograr una gestión laboral más justa y equitativa en el país.

El autor se basó en una investigación descriptiva, documental bibliográfico.

- (Haro, 2016). El autor aborda el tema de la negociación colectiva en el ámbito del sector público, un tema de gran relevancia en el contexto laboral peruano. Se analiza la normativa aplicable a la negociación colectiva en este sector y se destaca la importancia de su regulación, ya que permite establecer un marco adecuado para la protección de los derechos de los trabajadores.

El autor estudia la negociación colectiva en el sector público que antiguamente se regía por la Ley N° 30114, señalando que esta normativa establecía los principios y procedimientos a seguir en el proceso de negociación colectiva.

Se destaca que la negociación colectiva en el sector público tiene como objetivo principal la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y el fortalecimiento de la gestión pública.

Además, se analizan los beneficios de la negociación colectiva en el sector público, tales como la mejora de las relaciones laborales, la promoción de la participación de los trabajadores en la toma de decisiones y la mejora de la calidad de los servicios públicos. También se discuten los retos y dificultades que enfrenta la negociación colectiva en el sector público, como la falta de recursos y la resistencia de algunos empleadores a su implementación.

En conclusión, el artículo destaca la importancia de la negociación colectiva en el sector público como un medio para la protección de los derechos de los trabajadores y la mejora de la gestión pública. Se enfatiza en la necesidad de seguir fortaleciendo su regulación y su implementación efectiva, a fin de lograr una gestión pública más eficiente y justa.

En general, el autor utilizó una metodología mixta para recolectar y analizar datos, lo que le permitió obtener una perspectiva más completa sobre la situación de la negociación colectiva en el Perú y su papel en la solución de conflictos laborales.

- (Silva, 2022) La autora refiere en su trabajo de investigación que, en un periodo de estudio de 05 años, el sujeto de estudio ha tenido 03 procedimientos de negociación colectiva, por lo que, se planteó como objetivo de la investigación conocer los parámetros de esta negociación colectiva en la institución que es objeto de estudio en un periodo de 05 años. De acuerdo a los resultados del trabajo de investigación, se tiene que, el sindicato ha interpuesto en su pliego de reclamos beneficios que incentivan la productividad de los trabajadores con una compensación extra a la de su remuneración, cuya fuente de financiamiento sería básicamente el FONCOMUN.

Asimismo, la autora propone una serie de parámetros para llevar a cabo la negociación colectiva, entre ellos, se considera los más resaltantes: Protocolo de atención de necesidades, reconocimiento de consagración de derechos y acuerdos sustanciales.

Como conclusión de su estudio señala que es necesario establecer parámetros para que la negociación colectiva se lleve a cabo de manera adecuada.

El trabajo de investigación fue de tipo cualitativo, utilizando el tipo documental donde se recurrió a una serie de artículos, revistas, etc.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Buena fe negocial

La buena fe negocial se basa en el principio general del derecho en cuanto a la buena fe, este principio rige en el mundo del derecho como uno de los pilares para que dos o más personas puedan pactar acuerdos de manera válida y efectiva, obedeciendo criterios de confianza, honradez, transparencia, entre otros; en ese sentido, a falta de una animadversión de una de las partes, de pactar deshonrosamente o con fines ocultos que la otra parte desconoce y que será perjudicioso para su persona, se tendrá como válido, el acuerdo realizado entre las dos partes.

(Álvarez, 2017) Señala que el principio general de buena fe no debe ser extrapolado, es decir, no debe ser llevado a un ámbito civil, laboral u otra rama de derecho de manera específica, si bien es cierto, es necesario interpretarlo debido a las características que presentan cada una de estas especialidades, sin embargo, no se debe buscar crear una concepción propia de este principio general, llevado a cada una de estas especialidades. Es en esta interpretación que se halla un punto de partida interesante en cuanto a la buena fe negocial, ya que, se ha establecido una condición para llevar a cabo las negociaciones colectivas en nuestra legislación.

(Gutierrez, 2014) resume la postura de varios autores donde hace una recopilación histórica del origen romano del principio de buena fe, la introducción de este principio en el derecho inglés y como ha ido este principio evolucionando en las legislaciones de los países; en ese sentido, el autor concluye que históricamente se conceptualiza que se presumía la existencia de la buena fe a menos que se advierta alguna conducta de la otra parte que sea intencionada para realizar un aprovechamiento personal, sin embargo, también existen situaciones en las que las personas que faltan a este principio, lo hacen de manera inconsciente, es decir, que actúan creyendo que lo hacen de manera correcta.

De igual manera, hace una recapitulación de cómo se introdujo el principio de buena fe en el despido colectivo de la legislación española, señala que, en el año 1994, se dio la Ley 11, mediante la cual se incrementó como requisito la buena fe negocial para la procedencia del despido colectivo, de manera que, se pueda constatar la intención de que ambas partes hallan previsto llegar a un acuerdo, aun cuando no hayan llegado a alguno. Sin embargo, al no regularse todos los aspectos de la norma, dejándola ampliamente sujeta a interpretación, causaba confusión para las partes intervinientes. Esto fue solucionado con el

Acuerdo para la Negociación Colectiva, la cual fue aprobada en 1997, es decir, tres años después, este acuerdo estableció requisitos más específicos tales como que las partes se encuentran comprometidos en iniciar un proceso de negociación cuando se realice la denuncia de los convenios, asimismo, establece el requisito de dejar las negociaciones abiertas hasta que exceda el límite de lo razonable, por otro lado, establece que las partes deben fijar reglas para garantizar el cumplimiento de los compromisos asumidos por ambas partes como resultado de la negociación.

(Segura, 2014) establece que el concepto de buena fe negocial se erige como un principio integral y esencial en el proceso de la negociación colectiva. Su función va más allá de una mera formalidad y actúa como un motor que impulsa hacia la búsqueda de un acuerdo entre las partes, es decir, entre trabajadores y sindicatos o representantes de los trabajadores. En el ámbito de la negociación colectiva, este principio adquiere un matiz distintivo si lo comparamos con la buena fe en los contratos civiles. Como señala Ojeda Avilés (2012), el deber de buena fe en la negociación colectiva es impulsado por el reconocimiento constitucional del derecho a negociar y se eleva por encima de las normas comunes del derecho civil debido a su naturaleza especial.

La buena fe negocial habilita la negociación misma y guía a las partes a través de conductas socialmente adecuadas, que son las que configuran sus contornos jurídicos. Para esclarecer su contenido, se suele vincular la buena fe con cada uno de los períodos de la negociación del convenio colectivo, desde la constitución de la comisión negociadora, pasando por su funcionamiento y hasta la firma del acuerdo.

La formación de la comisión negociadora es un paso crítico en el proceso; aquí, la autonomía negocial de las partes alcanza altos niveles, lo cual exige que la buena fe se manifieste con intensidad particular. Las actitudes contrarias a la buena fe se manifiestan en comportamientos obstruccionistas o pasivos, presentación de propuestas con la clara intención de frustrar el acuerdo, y cualquier comportamiento que excluya de manera desleal el acuerdo a través de una aproximación razonable de post.

La buena fe no solamente proscribe actitudes negativas u obstruccionistas, sino que también impone un deber de actuar con diligencia y cooperación hacia la consecución de un acuerdo. Este deber no implica la firma forzosa de

un convenio, pero sí obliga a participar activamente en el proceso de negociación.

Una vez constituida la comisión negociadora, se espera que las partes procedan bajo el principio de buena fe durante todas sus deliberaciones. Las violaciones de este principio pueden dar lugar a impugnaciones legales, pues la ausencia de buena fe puede manifestarse tanto frente a la contraparte de la negociación como indirectamente a través de exclusiones injustificadas de sujetos legítimos.

Además, la buena fe se extiende al deber de información mutua entre las partes, que se considera esencial para garantizar un proceso negociador transparente y justo. Aunque no existen reglas específicas que impongan el alcance de esta información en España, es reconocida como un deber que potencia la toma de decisiones conscientes y fundamentadas en la negociación.

Para concluir, el deber de negociar y negociar de buena fe no son más que reflejos de un único principio: facilitar la conclusión de acuerdos colectivos que encarnan la actividad promocional de la ley. La buena fe, por tanto, se considera un estándar de conducta basado en la veracidad y lealtad, fundamentales en el proceso de negociación.

La comprensión de la buena fe negocial como garantía de la eficacia de la negociación colectiva es crítica para la estructura y éxito de las relaciones laborales, al proporcionar un marco de confianza y cooperación esencial para resolver de manera efectiva y justa las demandas y necesidades colectivas de

2.2.2. Negociación colectiva

Para abordar la efectividad en las negociaciones colectivas, es necesario señalar que la Organización Internacional del Trabajo describe a la negociación colectiva como un derecho fundamental, asimismo, la define como *“un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales”*. El Perú el cual es parte de este organismo está obligado a acatar los acuerdos suscritos, por lo que, se encuentra contemplado en la Constitución Política del Perú de 1993 en su artículo 28° que señala:

“Artículo 28.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

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

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

De esta manera, el Perú en su carta magna desarrolla los derechos que le corresponde al trabajador cuando este forma parte de un sindicato y adquiere derechos colectivos; en este artículo podemos observar que el estado “reconoce”, pero no garantiza estos derechos colectivos en su conjunto, sino que, el numeral 1 referente a la libertad sindical garantiza tajantemente este derecho pero no la fomenta, esta precisión se debe a que en el Perú existen empresas que no respetan la libertad del trabajador a afiliarse a un sindicato, sino que, adoptan medidas para eliminar los sindicatos o limitar sus funciones de manera que los debilitan, de esta manera, el estado peruano no puede fomentar políticas de estado eficaces para que se cumpla con garantizar la libertad sindical de los trabajadores.

En el mismo sentido, se puede observar en el numeral 2 del artículo 28, que el estado peruano no garantiza una negociación colectiva, sino que la fomenta, asimismo, promueve formas de solución pacífica en cuanto a los conflictos sociales que se pudieran suscitar, de esta manera, se advierte que el derecho constitucional de la negociación colectiva se ve limitado, debilitado, mutilado, al no garantizarse como derecho propio, sino como un derecho que surge a consecuencia de la libertad sindical.

Este artículo que consagra los derechos sindicales en la norma constitucional divide el derecho a la libre sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a la huelga en tres numerales, (Villavicencio, 2015) precisa que la sindicación y la huelga son unilaterales, es decir, que para la sindicación, será el trabajador quien de manera voluntaria y de decisión propia elija pertenecer a un sindicato, sin requerir la aprobación de su empleador o del condicionamiento de otros trabajadores o del mismo sindicato, por otro lado, el derecho a huelga, si bien es cierto, requiere del cumplimiento de requisitos previos establecidos por la ley, esta nacerá de la voluntad del trabajador que iniciara de esta forma de manera colectiva su reclamo ante el empleador para

conseguir la negociación de una pretensión válida, mientras que la negociación colectiva es bilateral, es decir, que para que exista una negociación colectiva, no basta con que el trabajador tenga la intención de plantear sus pretensiones aun cuando haya cumplido lo establecido por la legislación de su país para iniciar esta, sino que también, requerirá obligatoriamente que el empleador tenga la voluntad de participar en la negociación colectiva lo cual tendrá un impacto en la sindicación y la huelga.

(Vela, 2022) señala que el derecho colectivo del trabajo se comprende como el conjunto de normativas que gestionan las interacciones individuales y colectivas entre trabajadores y ocupados, enfocados principalmente en la retribución por el trabajo realizado a cabo. Dentro de este marco, el derecho colectivo del trabajo se preocupa por el estudio de las organizaciones sindicales, las negociaciones y convenios colectivos de trabajo, los conflictos de este tipo y el ejercicio del derecho a huelga. Esencial en la preservación y promoción de los intereses de la colectividad laboral, este derecho equilibra el poder entre compañeros y empleados, evitando la subordinación de estos últimos.

El derecho colectivo del trabajo, en su enfoque principal, concierne a las organizaciones sindicales y su función de adquirir beneficios para el trabajador. Extendido más allá de una simple normativa, interviene en aspectos tan variados como las remuneraciones, condiciones laborales, productividad y las dinámicas que rigen el empleo en su totalidad. Se construye sobre la estructura que proporciona tanto la legislación nacional como los tratados internacionales, incluyendo sentencias de jurisdicciones internacionales, decisiones de organismos como la OIT y aportes de la doctrina jurídica.

Específicamente, un convenio colectivo o contrato colectivo de trabajo es considerado una de las fuentes más significativas del derecho colectivo del trabajo. Esta herramienta acuerda remuneraciones y condiciones de trabajo y es vinculante en el ámbito de lo concertado, respetando siempre los principios constitucionales y las normas internacionales sobre los derechos laborales y sindicales.

En suma, el derecho colectivo del trabajo, mediante sus diversas fuentes, como convenios colectivos, la ley, jurisprudencia y doctrina, es el motor que impulsa tanto la teoría como la práctica del derecho laboral en su totalidad,

promoviendo un campo equitativo y justo en las relaciones laborales y apuntalando los derechos laborales colectivos reconocidos globalmente.

Por otro lado, (Villavicencio, 2015) refiere que la estructura de negociación colectiva en el Perú se caracteriza por su hiperdescentralización, marcada por un enfoque en la empresa como principal entorno de negociación. Esta singularidad estructural se origina de la tendencia predominante en América Latina y se manifiesta en contraste con los principios del nuevo constitucionalismo latinoamericano. En el Perú, específicamente, tal hiperdescentralización limita significativamente la extensión y efectividad de la tutela colectiva en el ámbito laboral, omitiendo aspectos fundamentales como la naturaleza jurídica de los instrumentos de articulación y la eficacia de los acuerdos marco.

La fragilidad de la protección colectiva en el Perú trasciende el ámbito empresarial y plantea interrogantes sobre la sostenibilidad de los equilibrios sociales, económicos y políticos que fundamentan el estado de derecho constitucional. A pesar de que la libertad sindical y la negociación colectiva se perfilan como derechos fundamentales para la promoción y defensa de los intereses laborales a nivel empresarial, sectorial y social, la realidad peruana refleja un escenario donde estas dinámicas están aún lejos de alcanzar un equilibrio funcional. y expresivo que beneficia a la fuerza laboral en su conjunto.

El modelo peruano, por tanto, no solo revela una alineación con el esquema descentralizado latinoamericano, sino que también subraya una necesidad imperante de revisión y actualización. Se requiere que el Estado juegue un rol más activo y promueva una reestructuración que favorezca la libertad sindical y la negociación colectiva más allá del nivel de empresa, buscando así una estructura negocial que permita una mayor cobertura y efectividad para las protecciones colectivas.

En conclusión, las negociaciones colectivas en Perú, marcadas por una estructura hiperdescentralizada, representan un desafío para la construcción de una tutela colectiva sólida que pueda influir significativamente en los aspectos socioeconómicos del país. Para lograr este fin, es esencial replantear el marco legislativo existente y asegurar que las políticas estatales cumplan con los mandatos constitucionales de garantizar y fomentar prácticas más inclusivas y representativas en las relaciones laborales.

Del mismo modo, los autores (Hernández; et al, 2014) manifiestan que el proceso de negociación colectiva en el contexto laboral tiene como desenlace ideal el acuerdo mutuo entre trabajadores y empleadores. Siguiendo la filosofía jurídica de buena fe, ambas partes deben esforzarse genuinamente para lograr un convenio justo: un “fair play” en la negociación colectiva laboral. Sin embargo, no siempre es posible llegar a un acuerdo. En esos casos, las partes se enfrentan a la opción de accionar medidas de conflicto, como la huelga, o someter sus discrepancias a métodos de resolución como la conciliación, la mediación o el arbitraje.

En Perú, distintas reformas al arbitraje en contextos colectivos han impulsado la viabilidad del arbitraje frente al fracaso de la negociación directa. Las regulaciones contemplan el arbitraje potestativo en situaciones específicas. Si durante las negociaciones se detecta mala fe con la intención de dilatar o entorpecer el acuerdo, una de las partes puede iniciar el arbitraje potestativo, vinculando así a la contraparte. Este arbitraje es una respuesta al mandato constitucional del Estado para fomentar y promover soluciones pacíficas en conflictos laborales.

La naturaleza y procedimientos del arbitraje en el ámbito laboral peruano adoptan tres formas: voluntario, obligatorio y unilateral o potestativo. Es importante destacar que el arbitraje potestativo, a diferencia del voluntario, no se basa en el consenso y, en contraste con el obligatorio, requiere la acción de una de las partes para su ejecución.

La composición del tribunal arbitral en Perú es flexible y puede constar de árbitros unipersonales, tribunales ad-hoc, instituciones representativas, entre otras modalidades acordadas por las partes. Las normas procesales se rigen por los principios de oralidad, sencillez y lealtad. Un aspecto peculiar es la figura del “Last Offer Arbitration”, que incita a las partes a asumir posiciones realistas y negociables hasta el momento final del proceso.

El laudo que resulta del procedimiento arbitral tiene una calidad similar a una ley más que a una sentencia. La ley prohíbe que el laudo establezca soluciones distintas a las propuestas finales de las partes o combine planteamientos de ambas. Además, este laudo está sujeto a impugnación únicamente por nulidad o por establecer condiciones inferiores a los derechos laborales protegidos por la ley.

En cuestión de despidos colectivos, el procedimiento negocial enmarcado en la legislación chilena destaca por su baja cobertura personal, temática y territorial y un papel limitado tanto como fuente normativa como herramienta de política laboral. Esta realidad se explica a través de diversas restricciones que prohíben, vedan, impiden o estorban la negociación colectiva, manifestándose en aspectos normativos y prácticos como la exclusión de ciertos trabajadores, limitaciones en las materias negociables, y niveles de negociación prescritos, entre otros.

En síntesis, tanto en Perú como en Chile, el marco de las negociaciones colectivas muestra una compleja interacción entre los derechos laborales, la intervención estatal y la capacidad de las partes para alcanzar acuerdos significativos y eficaces. Las negociaciones están moldeadas tanto por el marco legal vigente como por la práctica y su efectividad es fundamental para el mantenimiento de los equilibrios laborales y para una solución efectiva de los actores involucrados.

II.3. Marco conceptual.

- **Negociación Colectiva:** Es el proceso mediante el cual los representantes de los trabajadores y empleadores se reúnen para discutir y llegar a acuerdos sobre condiciones laborales como salarios, beneficios y jornadas. Se trata de un derecho fundamental reconocido por organismos internacionales como la OIT, y en Perú por la Constitución Política de 1993. A través de la negociación colectiva, se busca equilibrar las relaciones laborales y garantizar mejoras en las condiciones de trabajo.
- **Buena Fe Negocial:** Este principio esencial en el derecho laboral exige que las partes involucradas en la negociación colectiva actúen con honestidad, lealtad y transparencia. La buena fe implica que las partes no deben realizar actos que obstruyan el proceso o que busquen manipular los resultados. Actuar de buena fe fomenta la confianza mutua y facilita la consecución de acuerdos justos y equitativos para ambas partes.
- **Confianza Mutua:** En la negociación colectiva, la confianza entre las partes es crucial para el éxito del proceso. Esta confianza se construye cuando las partes actúan con buena fe, respetan los acuerdos y mantienen una comunicación abierta. La falta de confianza puede provocar la ruptura de las negociaciones, aumentando el riesgo de conflictos laborales, huelgas o litigios.
- **Transparencia:** Es uno de los pilares de la buena fe negocial. La transparencia en las negociaciones implica que las partes compartan información relevante y veraz,

y que no oculten datos que puedan ser necesarios para llegar a un acuerdo. La falta de transparencia puede generar desconfianza y poner en riesgo la efectividad del proceso de negociación colectiva.

- **Compromiso:** En el contexto de la negociación colectiva, el compromiso se refiere a la disposición de las partes para llegar a un acuerdo que beneficie tanto a los trabajadores como a los empleadores. Este compromiso debe reflejarse en la implementación efectiva de los acuerdos alcanzados. Sin compromiso, las negociaciones pueden estancarse y perder su efectividad.
- **Acuerdo Colectivo:** Es el resultado final de la negociación colectiva, donde se establecen las condiciones laborales que regirán la relación entre empleadores y trabajadores. Los acuerdos colectivos tienen fuerza vinculante y su cumplimiento es obligatorio para ambas partes. La calidad y sostenibilidad de estos acuerdos dependen en gran medida de la buena fe con la que se llevaron a cabo las negociaciones.
- **Marco Normativo:** En Perú, la negociación colectiva está regulada por diversas leyes, siendo la Constitución Política de 1993 y la Ley N° 31188 algunas de las más importantes. Estas normas establecen las bases para el desarrollo de las negociaciones colectivas y los derechos de los trabajadores. Sin embargo, el marco normativo también puede imponer limitaciones, como la restricción de negociar aspectos económicos en el sector estatal, lo que ha generado críticas y tensiones.
- **Ley N° 31188:** Esta ley regula la negociación colectiva en el sector público en Perú y establece limitaciones importantes, como la prohibición de negociar temas económicos que excedan los presupuestos establecidos por el Estado. Ha sido objeto de debate debido a que algunos sectores consideran que vulnera el derecho de los trabajadores a negociar de manera plena, afectando su capacidad para mejorar sus condiciones salariales.
- **Derechos Laborales:** Los derechos laborales son el conjunto de normas que protegen a los trabajadores, garantizando condiciones dignas y justas en el empleo. Entre ellos se encuentran el derecho a un salario justo, a condiciones seguras de trabajo y a la negociación colectiva. Estos derechos están reconocidos tanto a nivel nacional como internacional, y constituyen la base para el diálogo entre empleadores y trabajadores.
- **Efectividad de la Negociación:** La efectividad de una negociación colectiva se mide por la capacidad de las partes para alcanzar acuerdos beneficiosos y sostenibles. Factores como la buena fe, la confianza mutua y la transparencia influyen directamente en el éxito de las negociaciones. Una negociación efectiva no solo mejora las condiciones laborales, sino que también reduce los conflictos y promueve un clima laboral más armonioso.

- **Conflictos Laborales:** Los conflictos laborales surgen cuando no se llega a acuerdos en el proceso de negociación colectiva, o cuando una de las partes incumple los acuerdos alcanzados. Estos conflictos pueden manifestarse en forma de huelgas, paros o litigios, y generalmente son el resultado de una falta de confianza, compromiso o transparencia entre las partes. La buena fe es clave para prevenir y resolver estos conflictos.
- **Huelga:** Es una medida de presión utilizada por los trabajadores cuando fallan las negociaciones colectivas. Consiste en la suspensión de labores para reclamar mejores condiciones de trabajo o para exigir el cumplimiento de acuerdos previos. La huelga es reconocida como un derecho en muchas legislaciones, pero también puede ser vista como un último recurso cuando las negociaciones han fracasado.
- **Sindicatos:** Los sindicatos son organizaciones que representan a los trabajadores en las negociaciones colectivas y en la defensa de sus derechos laborales. Su papel es fundamental en la promoción del diálogo social y en la lucha por mejoras en las condiciones laborales. Los sindicatos actúan como intermediarios entre los trabajadores y los empleadores, garantizando que se respeten los derechos de sus afiliados.
- **Diálogo Social:** Es el proceso de interacción entre empleadores, trabajadores y, en algunos casos, el gobierno, con el objetivo de resolver conflictos laborales y mejorar las condiciones de trabajo. El diálogo social es clave para prevenir la confrontación y promover soluciones pacíficas a los problemas laborales. La buena fe en el diálogo social es esencial para el éxito de las negociaciones.
- **Equidad Laboral:** Se refiere a la justa distribución de derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores. En el contexto de la negociación colectiva, la equidad implica que ambas partes tengan una voz y oportunidad equitativa para influir en los acuerdos alcanzados. La buena fe juega un papel crucial en la promoción de la equidad, ya que asegura que ninguna parte actúe de manera desleal o ventajosa en perjuicio de la otra.
- **Mediación y Arbitraje:** Son mecanismos alternativos de resolución de conflictos que se utilizan cuando las negociaciones colectivas fallan. La mediación implica la intervención de una tercera parte imparcial que facilita el diálogo entre las partes, mientras que el arbitraje otorga a un árbitro la autoridad para emitir una decisión que será vinculante. Estos mecanismos buscan garantizar que las partes lleguen a un acuerdo justo sin recurrir a medidas extremas.
- **Clima Laboral:** El clima laboral se refiere al ambiente que prevalece en una organización, influido por las relaciones entre empleadores y trabajadores, las condiciones de trabajo y la existencia o no de conflictos. Un buen clima laboral se

asocia con la satisfacción de los empleados y la productividad, mientras que un clima deteriorado puede derivar en conflictos y reducción de la eficiencia.

- **Rol del Estado:** El Estado tiene un papel importante en la regulación de las relaciones laborales, ya que establece las leyes y mecanismos que rigen las negociaciones colectivas. Además, en muchos casos, actúa como mediador o árbitro en los conflictos laborales. En el sector público, el Estado es también empleador, lo que puede generar tensiones adicionales en las negociaciones colectivas.
- **Sostenibilidad de los Acuerdos:** Un acuerdo sostenible es aquel que puede mantenerse a largo plazo sin generar conflictos o tensiones adicionales. La sostenibilidad de los acuerdos colectivos depende de que las condiciones pactadas sean viables tanto para los empleadores como para los trabajadores. La buena fe en la implementación y cumplimiento de los acuerdos es esencial para asegurar su sostenibilidad.
- **Productividad Laboral:** La productividad laboral se refiere al nivel de eficiencia con que los trabajadores realizan sus tareas. La negociación colectiva puede tener un impacto significativo en la productividad, ya que acuerdos justos y equitativos pueden mejorar la motivación y satisfacción de los trabajadores, mientras que condiciones laborales inadecuadas pueden reducir la productividad y aumentar los conflictos.

III. Planteamiento del problema.

3.1. Descripción de la realidad problemática

A finales del siglo XVIII a consecuencia de la revolución industrial, surgen los primeros movimientos sindicales, conocidos como sociedades de ayuda mutua, a finales del siglo XVIII Inglaterra emite normas represivas contra todo tipo de movimiento obrero, teniendo que pasar estos a la clandestinidad, posteriormente y como consecuencia de luchas de los trabajadores en Europa por las injustas condiciones de trabajo, surgen los movimientos sindicales para luchar contra las excesivas horas de trabajo, remuneraciones injustas, pésimas condiciones de trabajo, despidos, entre otros; de esta manera, surgen los sindicatos en Alemania, Francia, EE.UU.

A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX en el Perú, aparecen las primeras organizaciones sindicales, como el mutualismo que es un modelo traído de Europa, el Anarco Sindicalismo que aparece por primera vez con Manuel Gonzales Prada y el Sindicalismo Clasista cuyo precursor fue el amauta José Carlos Mariátegui quien influenciado por la corriente marxista leninista, forma también el partido socialista peruano.

Cuadro N° 01

Año	Clases	
	Artesanos	Obreros
1920	30,255	7,492

Fuente: Manual Sindical “Historia del Movimiento Sindical”

Elaboración: CGTP, IESI, FOS, Cooperación Belga al desarrollo.

En el presente cuadro se observa un censo de trabajadores organizados entre obreros y artesanos que lucharon por conquistar derechos laborales tales como las 8 horas de trabajo y posteriormente fueron adquiriendo mayores derechos a consecuencia de paros a nivel nacional.

Habiendo realizado una breve introducción sobre el origen del sindicalismo en el mundo y la incorporación de esta figura en el Perú, abordaremos el sindicalismo en la actualidad, comenzare señalando la masa de trabajadores que a la fecha se encuentran sindicalizados, para lo cual, se presenta el siguiente cuadro:

Cuadro N° 02

SECTOR PÚBLICO: TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL*, 2008 - 2018											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Sindicalizados	120,952	125,108	115,527	118,173	139,625	194,270	193,910	200,512	203,856	205,664	214,129
Total de servidores públicos	722,703	906,625	826,100	840,501	1,025,118	1,208,525	1,221,554	1,252,598	1,310,028	1,314,635	1,345,846
Tasa de afiliación sindical (%)	16.7%	13.8%	14.0%	14.1%	13.6%	16.1%	15.9%	16.0%	15.6%	15.6%	15.9%

*Promedio mensual en cada año. No incluye locadores de servicios.
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) - Planilla Electrónica 2008 - 2018.
Elaboración: SERVIR - GPGSC.

Se observa que en el periodo comprendido entre 2008 al 2018 en el cuadro oficial elaborado por SERVIR, se ha mantenido el porcentaje de trabajadores sindicalizados en el sector público, variando mínimamente en el transcurso de los años.

Cuadro N° 03

TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL POR ÁMBITO*, 2016-2018						
	Sector público			Sector privado formal		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Sindicalizados	203,856	205,664	214,129	174,180	171,813	188,638
Total de servidores/trabajadores	1,310,028	1,314,635	1,345,846	3,336,330	3,312,749	3,487,471
Tasa de afiliación sindical	15.6%	15.6%	15.9%	5.2%	5.2%	5.4%

*Promedio mensual. No incluye locadores de servicios.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica 2016 - 2018.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

En el cuadro N° 03 se observa que, a diferencia del sector público, el sector privado si bien es cierto, cuenta con un mayor número de trabajadores formales, estos cuentan con un número bastante reducido de afiliados a un sindicato, lo cual genera interrogantes sobre el motivo por el cual es más difícil organizar un movimiento sindical en la empresa privada que en la institución pública.

Cuadro N° 04

TASA DE AFILIACIÓN SINDICAL POR ÁMBITO Y SEGÚN SEXO*, 2014, 2016 y 2018						
Sexo	Sector público			Sector privado formal		
	2014	2016	2018	2014	2016	2018
Mujer	15.8%	15.4%	15.7%	1.7%	1.5%	1.7%
Hombre	15.6%	16.3%	16.7%	8.9%	7.4%	7.7%

*Promedio mensual en cada año. No incluye locadores de servicios.

Fuente: MTPE - Planilla Electrónica 2014, 2016 y 2018.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

En cuanto al porcentaje de afiliados por ámbito y sexo, se observa que es proporcional en cuanto al sector público, sin embargo, en el sector privado, se observa una desproporcionalidad considerable, lo cual genera interrogantes sobre la información recabada en cuanto al motivo por el que las mujeres deciden no afiliarse a algún sindicato.

Cuadro N° 05

SECTOR PÚBLICO: NÚMERO DE CONVENIOS COLECTIVOS REGISTRADOS POR TIPO DE CONVENIO Y SEGÚN MATERIA ACORDADA*, 2006 - 2018

Materias acordadas	Convenio colectivo			Laudo arbitral			Total		
	Nº	% columna	% fila	Nº	% columna	% fila	Nº	% columna	% fila
Asignaciones y/o bonificaciones por uniforme	552	11.8%	96.3%	21	4.2%	3.7%	573	11.0%	100.0%
Bonificación cierre de pliego	325	6.9%	81.0%	76	15.2%	19.0%	401	7.7%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por escolaridad	391	8.3%	92.4%	32	6.4%	7.6%	423	8.1%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por refrigerio	359	7.7%	89.1%	44	8.8%	10.9%	403	7.8%	100.0%
Aumento general al obrero (diario)	305	6.5%	86.4%	48	9.6%	13.6%	353	6.8%	100.0%
Aumento general al empleado (mensual)	271	5.8%	80.9%	64	12.8%	19.1%	335	6.5%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por fallecimiento del trabajador	299	6.4%	96.1%	12	2.4%	3.9%	311	6.0%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por fallecimiento del familiar	293	6.2%	96.4%	11	2.2%	3.6%	304	5.9%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por movilidad	239	5.1%	87.5%	34	6.8%	12.5%	273	5.3%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por quinquenio	168	3.6%	95.5%	8	1.6%	4.5%	176	3.4%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por la esposa	139	3.0%	95.2%	7	1.4%	4.8%	146	2.8%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por el hijo	140	3.0%	93.3%	10	2.0%	6.7%	150	2.9%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por útiles de aseo	127	2.7%	100.0%	0	0.0%	0.0%	127	2.4%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por trabajo nocturno	74	1.6%	96.1%	3	0.6%	3.9%	77	1.5%	100.0%
Asignaciones y/o bonificaciones por horas extras	70	1.5%	100.0%	0	0.0%	0.0%	70	1.3%	100.0%
Bonificación extraordinaria por única vez	37	0.8%	82.2%	8	1.6%	17.8%	45	0.9%	100.0%
Bonificación única por productividad	23	0.5%	71.9%	9	1.8%	28.1%	32	0.6%	100.0%
Cláusula de salvaguarda (mensual)	16	0.3%	59.3%	11	2.2%	40.7%	27	0.5%	100.0%
Cláusula de salvaguarda (diario)	16	0.3%	59.3%	11	2.2%	40.7%	27	0.5%	100.0%
Otras asignaciones y/o bonificaciones**	846	18.0%	90.2%	92	18.4%	9.8%	938	18.1%	100.0%
Total	4,690	100.0%	90.3%	501	100.0%	9.7%	5,191	100.0%	100.0%

*Un mismo convenio colectivo puede incluir más de una materia acordada.

**Incluye:

1/ Fiestas patrias, vacaciones, navidad, producción, botiquín, categorización, bonificaciones especiales, bonificaciones compensatorias por prórroga de pliego, racionamiento y capacitación.

2/ Acuerdo de ambas partes de mantener en vigencia los beneficios y/o condiciones obtenidos en pactos anteriores.

3/ Criterio de la empresa, prórroga de incrementos, % del IPC y gestiones con el MEF.

4/ Bonificaciones especiales otorgadas mediante decretos de urgencia.

5/ Contrataciones, movilidad, equipos de sst, descansos, licencia sindical, categorización, bono de liberalidad y preferencia para contratar mano de obra.

6/ Compromiso del MTPE en mejorar sueldos, respeto a la especialidad y trayectoria del trabajador, y capacitación.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Anuarios Estadísticos Sectoriales 2006 - 2018.

Elaboración: SERVIR - GPGSC.

Se aprecia que existe un considerable número de convenios colectivos y laudos arbitrales desde el 2006 hasta el 2018, información que es proporcionada por la Autoridad de Trabajo, de esta manera, se utiliza esta información como referencia para establecer el punto de partida del trabajo de investigación, el cual es, analizar de qué manera influye la buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva, toda vez que, a parecer de especialistas este principio es fundamental para llevar a cabo de manera exitosa la negociación colectiva.

En el Perú, como ya hemos podido observar en las estadísticas proporcionadas por entidades del estado, se observa que los sindicatos de trabajadores que laboran en el sector público, han interpuesto pliegos de reclamo, sin embargo, no hay un estudio concienzudo acerca del procedimiento de negociación colectiva, sobre todo, en lo concerniente a la buena fe negocial, siendo de esta manera, no se puede determinar cuánto influye este principio en el proceso de negociación colectiva y su eficacia. Siendo que este principio es de relevante interés para lograr este proceso con éxito, puesto que se encuentra como requisito establecido en la normativa vigente, es imprescindible desarrollar este trabajo de investigación.

3.2. Formulación del problema

3.2.1. Problema General:

¿De qué manera influye la buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva?

3.2.2. Problemas Específicos.

- Problema Especifico 1:

¿Cómo influye el esfuerzo genuino y leal para lograr acuerdos en el procedimiento de negociación colectiva?

- Problema Especifico 2:

¿De qué manera se puede constatar el respeto al principio de buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva?

3.3. Delimitación del Problema.

A. Delimitación Espacial.

La delimitación espacial del trabajo de investigación se ubicó en la Región de Ica.

B. Delimitación Temporal.

La delimitación temporal del estudio se concentra en los años 2016-2019.

3.4. Justificación e importancia de la investigación

3.4.1. Justificación

El proyecto de investigación analizará una problemática que aqueja las relaciones laborales que se presentan entre los trabajadores (sindicatos) y el empleador (Gobierno Regional de Ica). Debido a los pocos estudios realizados acerca del tema, éste trabajo de investigación permitirá dar una aproximación del impacto que genera la buena fe negocial en un proceso de negociación colectiva.

3.4.2. Importancia

La importancia que tiene este estudio de investigación es que se analizará desde la óptica jurídica la efectividad que presenta la buena fe negocial en la efectividad de una negociación colectiva, de esta manera, se brindará un aporte científico para mejorar este proceso que se da entre trabajadores y empleadores.

3.5. Objetivos

3.5.1. Objetivo General:

Analizar de qué manera influye la buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva.

3.5.2. Objetivos Específicos:

- Objetivo Especifico 1:

Evaluar cómo influye el esfuerzo genuino y leal para lograr acuerdos en el procedimiento de negociación colectiva.

- Objetivo Especifico 2:

Identificar como constatar el respeto al principio de buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva.

3.6. Hipótesis y variables de la investigación

3.6.1. Hipótesis General:

La buena fe negocial influye en el procedimiento de negociación colectiva.

3.6.2. Hipótesis Especificas:

- Hipótesis Especifica 1:

El esfuerzo genuino y leal para lograr acuerdos en el procedimiento de negociación colectiva influye de manera positiva.

- Hipótesis Especifica 2:

El respeto al principio de buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva se puede constatar con una ficha.

3.7. Variables de la investigación

3.7.1. Identificación de las variables

- Variable Independiente (x)

Buena fe negocial

- Variable Dependiente (y)

Negociación colectiva

3.7.2. Operacionalización de las variables.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	CONCEPTO	DIMENSIONES	INDICADORES
V1. Variable Independiente: Buena fe negocial	Representa el compromiso leal y transparente de ambas partes para abordar, de manera sincera, las complejidades inherentes a las negociaciones colectivas.	A) Esfuerzo genuino y leal para lograr acuerdos	I. Entrega de información en el plazo establecido
			II. Concurrencia a audiencias y reuniones
			III. Otorgamiento de licencias sindicales
			IV. Designación de negociador con facultades para adopción de acuerdos
			V. Recepción de pliego
V2. Variable Dependiente: Negociación colectiva	Es un mecanismo vivo y adaptable que cataliza el entendimiento mutuo, construyendo puentes para superar divergencias y alcanzar soluciones colaborativas.	B) Efectividad de las negociaciones colectivas	I. Logro de acuerdos satisfactorios para ambas partes
			II. Reducción de conflictos laborales
			III. Mejora de condiciones laborales
			IV. Cantidad de acuerdos colectivos alcanzados
			V. Calidad de acuerdos colectivos alcanzados

IV. Estrategia Metodológica

4.1. Tipo y diseño de Investigación

- Tipo de Investigación

Esta investigación es de tipo Dogmática, ya que se analizará las normas que tienen relación con las variables objeto de estudio, es decir, la buena fe negocial y la negociación colectiva, de esta manera, se describirá la problemática para luego analizarla con la normativa vigente e interpretar con ayuda de artículos científicos y libros que versan sobre el tema; asimismo, es de tipo básica, ya que, se busca ampliar la información sobre el tema planteado, para lo cual, se utilizará una metodología mixta, ya que se recopilará y analizará datos con el apoyo de una entrevista cerrada para constatar la validez de los resultados obtenidos.

- Diseño de Investigación

El presente estudio presenta un diseño descriptivo, ya que se analizará convenios colectivos realizados entre el sindicato mayoritario del Gobierno Regional de Ica y el Gobierno Regional de Ica, de esta manera, se evaluará el impacto de la buena fe negocial en la negociación colectiva realizada entre ambas partes, de igual modo, es correlacional ya que se medirá el grado de correlación que existe entre ambas variables.

El trabajo de investigación es no experimental ya que no se manipulará las variables.

4.2. Población y muestra

A. Población de estudio.

Trabajadores sindicalizados del Gobierno Regional de Ica, Estadísticas del Instituto Nacional de Estadística e Informática, estadísticas recopiladas de SERVIR, Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Trabajo, trabajos de investigación relacionados al tema investigado, sitios web, artículos científicos y toda información de carácter científica relevante que sirva como base de datos.

B. Muestra de estudio.

La muestra serán expertos que tengan relación con el tema investigado, dirigentes sindicales del sindicato mayoritario del Gobierno Regional de Ica y trabajadores que tengan más de 10 años en la institución.

C. Marco muestral.

MARCO MUESTRAL			
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TRABAJADORES SINDICALIZADOS REGIMEN LABORAL D.L. 276	10	10	20
RANGO DE EDAD	36 - 45	46 - 55	TOTAL
	11	9	20
CONDICIÓN	DIRIGENTES SINDICALES	EXPERIENCIA MAYOR A 10 AÑOS	TOTAL
	8	12	20

La población objetivo de estudio son 142 trabajadores que se encuentran en el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, la misma que se ha extraído una muestra de 20 trabajadores en base a criterios establecidos para efectuar una muestra por conveniencia, por los siguientes motivos:

Disponibilidad de recursos limitados: Cuando el tiempo, presupuesto o recursos son limitados, el muestreo por conveniencia permite seleccionar una muestra que esté fácilmente disponible, reduciendo costos y tiempos de recolección de datos. Teniendo en cuenta que los plazos establecidos por la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica, para la elaboración de un trabajo de investigación son cortos, sumado que los horarios de trabajo de los empleados del Gobierno Regional de Ica reducen la posibilidad de emplear técnicas a gran escala, se optó por muestreo por conveniencia.

Accesibilidad de la población: Si la población de interés es difícil de localizar o acceder, puede ser práctico optar por participantes cercanos o fácilmente accesibles, facilitando el proceso de recolección de datos. En el caso de los trabajadores del Gobierno Regional de Ica, se tiene que cuenta con distintas sedes en las distintas provincias, por lo cual, la muestra se tomó de la sede central ubicada en Av. Cutervo 920 – Ica.

Facilidad de implementación: En situaciones donde se requiere una implementación rápida o cuando no se necesita que los resultados sean generalizables, el muestreo por conveniencia es una opción válida.

Estudios piloto: En investigaciones piloto, el muestreo por conveniencia permite probar procedimientos o cuestionarios antes de realizar un estudio a gran escala, sin necesidad de hacer una selección más compleja de la muestra.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

4.3.1. Técnicas de recolección de información:

Entrevista cerrada con muestreo por conveniencia y análisis de contenido mediante revisión de textos y documentos.

4.3.2. Instrumentos de recolección de datos:

Guía de entrevista y escala de medición.

V. Resultados.

5.1. Presentación e interpretación de los resultados

a) Datos demográficos

Tabla 1.

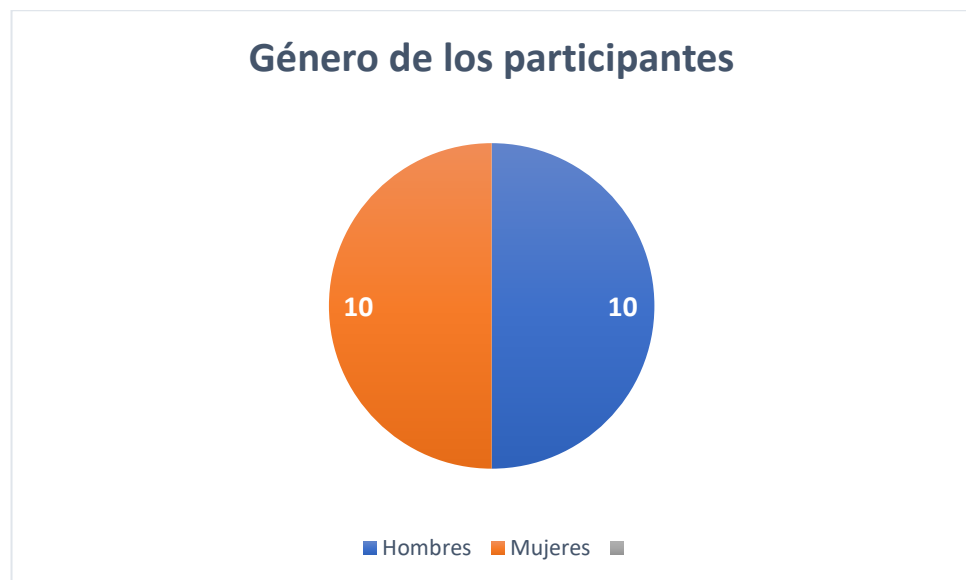
Género de los participantes

Género	f	%
Femenino	10	50%
Masculino	10	50%
Total	20	100%

Interpretación

La Tabla 1 presenta la distribución por género de los participantes. Se muestra que hay un total de 20 participantes, divididos equitativamente entre géneros. Específicamente, hay 10 participantes femeninos, lo que representa el 50% del total, y 10 participantes masculinos, también constituyendo el 50% del total.

Gráfico N° 01



Elaboración: Propia

Tabla 2.

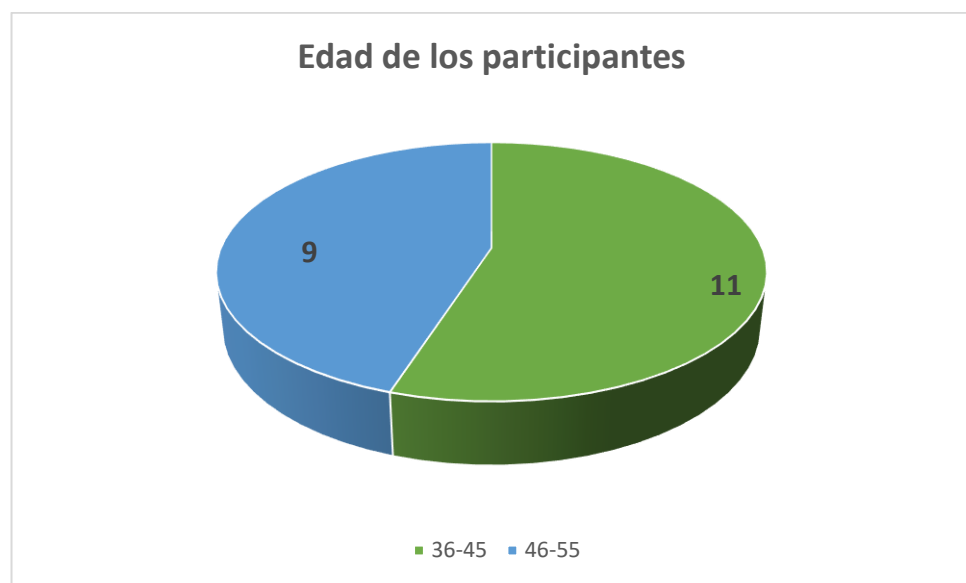
Edad de los participantes

Edad	f	%
36-45 años	11	55%
46-55 años	9	45%
Total	20	100%

Interpretación

La Tabla 2 muestra la distribución de edad de los participantes, con un total de 20 participantes. Se divide en dos rangos de edad: de 36 a 45 años y de 46 a 55 años. El primer grupo, de 36 a 45 años, incluye a 11 participantes, lo que representa el 55% del total. El segundo grupo, de 46 a 55 años, está compuesto por 9 participantes, constituyendo el 45% del total.

Gráfico N° 02



Elaboración: Propia

Tabla 3.

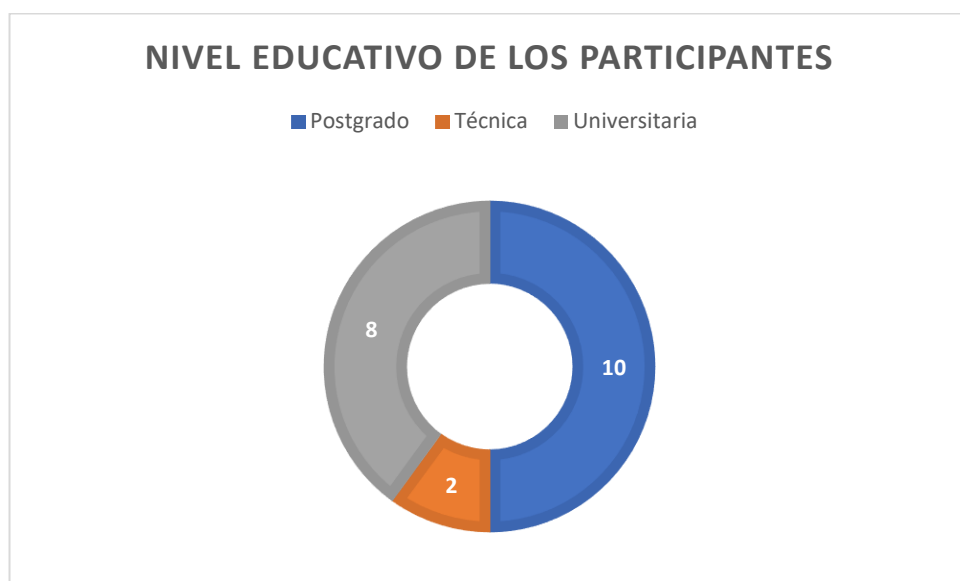
Nivel Educativo de los participantes

Nivel Educativo	f	%
Postgrado	10	50%
Técnica	2	10%
Universitaria	8	40%
Total	20	100%

Interpretación

La Tabla 3 presenta la distribución del nivel educativo de los participantes. Se clasifica en tres categorías: Técnica, Universitaria y Postgrado. La categoría Técnica tiene 2 participantes, la categoría Universitaria incluye a 8 participantes, lo que equivale al 40% del total. Finalmente, la categoría de Postgrado incluye a 10 participantes, lo que representa el 50% del total, constituyendo el 10% del total.

Gráfico N° 03



Elaboración: Propia

b) Conocimiento y Percepciones sobre la Buena Fe Negocial

Tabla 4.

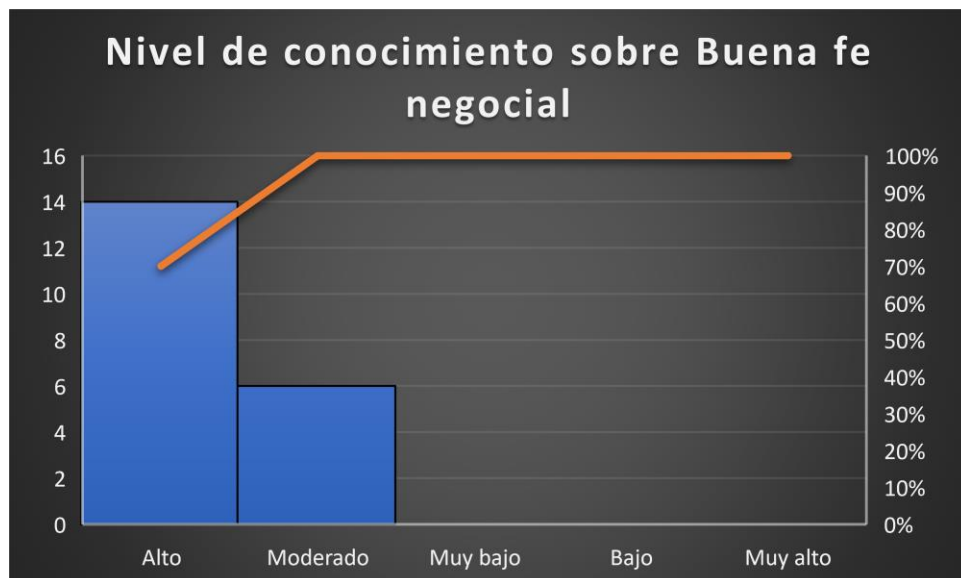
Nivel de Conocimiento sobre Buena Fe Negocial

Nivel de Conocimiento sobre Buena Fe Negocial	f	%
Muy Bajo	0	0%
Bajo	0	0%
Moderado	6	30%
Alto	14	70%
Muy Alto	0	0%
Total	20	100%

Interpretación

La Tabla 4 muestra la distribución del nivel de conocimiento sobre Buena Fe Negocial. La tabla se organiza en cinco categorías de conocimiento: Muy Bajo, Bajo, Moderado, Alto y Muy Alto. Según los datos, no hay participantes con niveles de conocimiento clasificados como Muy Bajo o Bajo, ambos con un 0% del total. Seis participantes tienen un nivel de conocimiento Moderado, lo que representa el 30% del grupo. La mayoría, con 14 participantes, posee un nivel de conocimiento Alto, constituyendo el 70% del total. Al igual que con los niveles Muy Bajo y Bajo, no hay participantes en la categoría de Muy Alto, que también registra un 0%.

Gráfico N° 04



Elaboración: Propia

c) Experiencias en Negociaciones Colectivas

Tabla 5.

Participación en Negociaciones (2016-2019)

Participación en Negociaciones (2016-2019)	f	%
No	7	35%
Sí	13	65%
Total	20	100%

Interpretación

La Tabla 5 detalla la participación en negociaciones del grupo de 20 trabajadores durante el periodo de 2016 a 2019. Se divide en dos categorías: aquellos que participaron en negociaciones y aquellos que no lo hicieron. Según la tabla, 7 personas, que representan el 35% del total, no participaron en negociaciones en dicho periodo. Por otro lado, 13 personas, equivalente al 65% del grupo, sí participaron en negociaciones durante esos años.

Gráfico N° 05



Elaboración: Propia

Tabla 6.

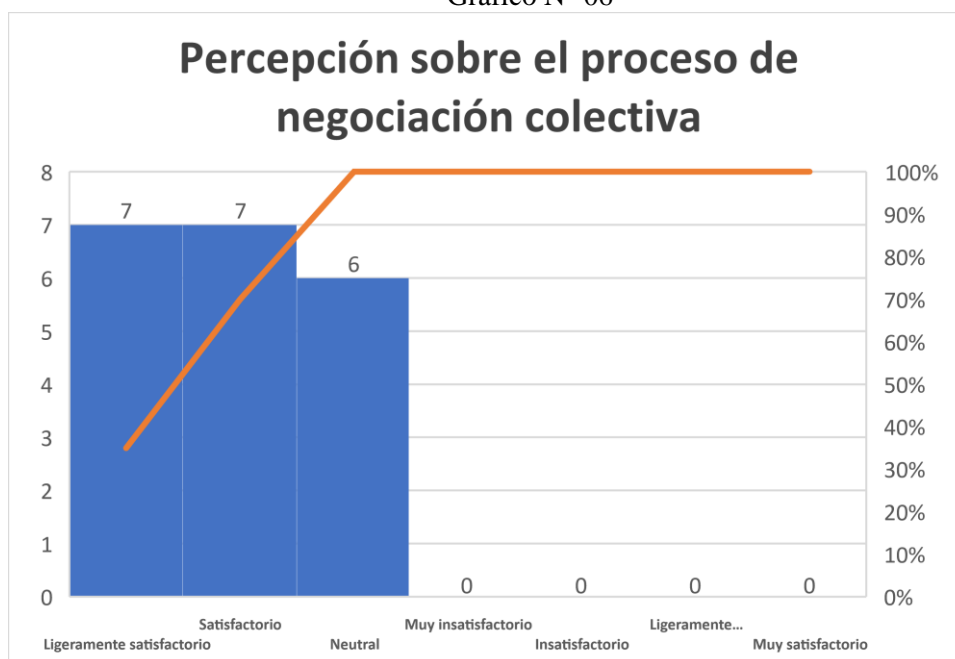
Percepción sobre el Proceso de Negociación Colectiva

Percepción sobre el Proceso de Negociación Colectiva:	f	%
Muy Insatisfactorio	0	0%
Insatisfactorio	0	0%
Ligeramente Insatisfactorio	0	0%
Neutral	6	30%
Ligeramente Satisfactorio	7	35%
Satisfactorio	7	35%
Muy Satisfactorio	0	0%
Total	20	100%

Interpretación

La Tabla 6 muestra la percepción sobre el proceso de negociación colectiva, categorizada en siete niveles de satisfacción que van desde “Muy Insatisfactorio” hasta “Muy Satisfactorio”. Los datos indican que no hay participantes que hayan calificado su percepción como “Muy Insatisfactorio”, “Insatisfactorio”, o “Ligeramente Insatisfactorio”, cada uno con un 0% del total. Seis personas, representando el 30% del grupo, tienen una percepción “Neutral” del proceso. Además, tanto la categoría “Ligeramente Satisfactorio” como “Satisfactorio” incluyen a 7 participantes cada una, lo que constituye el 35% del total para cada categoría. Similar a las percepciones negativas, la categoría “Muy Satisfactorio” también registra un 0%.

Gráfico N° 06



Elaboración: Propia

d) Buena Fe Negocial y Relaciones Laborales

Tabla 7.

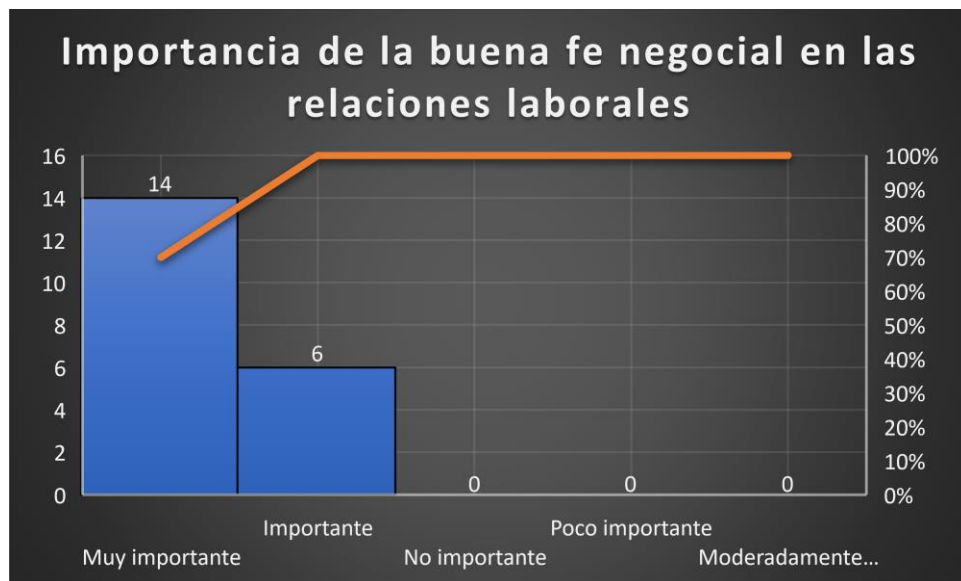
Importancia de la Buena Fe Negocial en las Relaciones Laborales

Importancia de la Buena Fe Negocial en las Relaciones Laborales	f	%
No Importante	0	0%
Poco Importante	0	0%
Moderadamente Importante	0	0%
Importante	6	30%
Muy Importante	14	70%
Total	20	100%

Interpretación

La Tabla 7 presenta la valoración de la importancia de la Buena Fe Negocial en las relaciones laborales. La tabla clasifica las opiniones en cinco categorías, desde “No Importante” hasta “Muy Importante”. Los datos muestran que no hay participantes que consideren la Buena Fe Negocial como “No Importante”, “Poco Importante”, o “Moderadamente Importante”, con un 0% para cada una de estas categorías. Seis participantes, representando el 30% del total, califican la Buena Fe Negocial como “Importante”. La mayoría, con 14 participantes o el 70% del grupo, cree que es “Muy Importante”.

Gráfico N° 07



Elaboración: Propia

e) Perspectivas Futuras

Tabla 8.

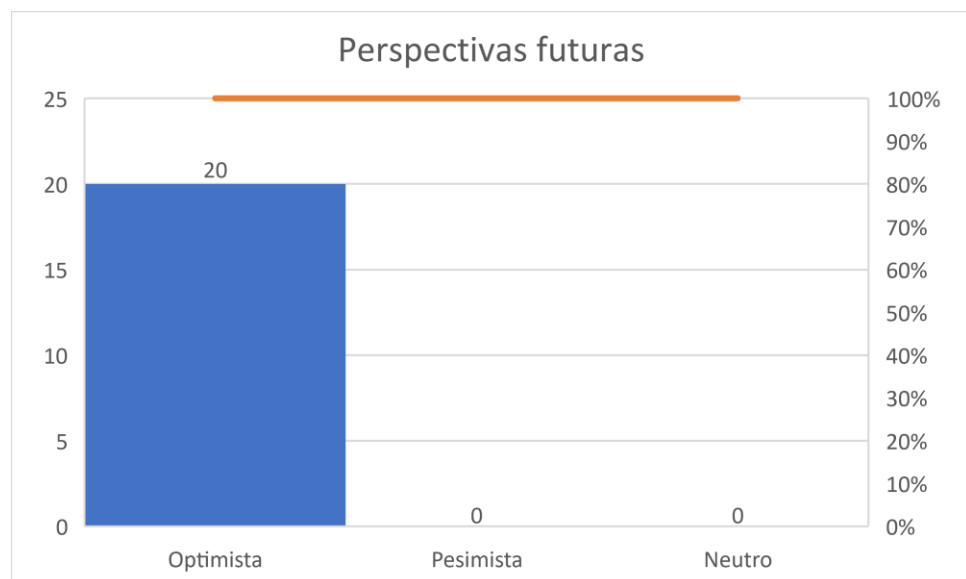
Perspectivas Futuras

Perspectivas Futuras	f	%
Pesimista	0	0%
Neutro	0	0%
Optimista	20	100%
Total	20	100%

Interpretación

La Tabla 8, denominada "Perspectivas Futuras", resume los resultados de una encuesta sobre el optimismo hacia el futuro entre los participantes. Esta tabla categoriza las respuestas en tres grupos: Pesimista, Neutro y Optimista. De manera notable, el análisis de los datos revela una inclinación unánime hacia el optimismo, con un total de 20 respuestas clasificadas como "Optimista", representando el 100% de las respuestas recogidas. No se registraron respuestas en las categorías de "Pesimista" ni "Neutro", ambas con un 0% del total.

Gráfico N° 08



Elaboración: Propia

f) Recomendaciones para Mejorar las Negociaciones Colectivas

Trabajador	Recomendación
Trabajador 1	Aumentar la formación en nuevas tecnologías
Trabajador 2	Capacitación en gestión de proyectos y planificación estratégica
Trabajador 3	Comité de seguimiento post-negociación
Trabajador 4	Conciliar limitaciones presupuestarias con necesidades
Trabajador 5	Diálogo continuo y formación mejorada
Trabajador 6	Enfocarse en el desarrollo profesional y adopción de tecnología
Trabajador 7	Fomentar mayor transparencia y comunicación
Trabajador 8	Incluir representantes de la comunidad en la negociación
Trabajador 9	Incorporar expertos en sostenibilidad
Trabajador 10	Incorporar formación técnica y asesoramiento
Trabajador 11	Incorporar tecnologías sustentables y eficientes
Trabajador 12	Mayor apertura a la comunicación
Trabajador 13	Mayor confianza y apertura
Trabajador 14	Mayor formación en seguridad laboral
Trabajador 15	Mayor participación de especialistas en TI
Trabajador 16	Mejorar comunicación y educación sobre derechos laborales
Trabajador 17	Mejorar el entendimiento y valoración de las demandas laborales
Trabajador 18	Sesiones informativas previas a la negociación
Trabajador 19	Transparencia en el proceso presupuestario
Trabajador 20	Transparencia y comunicación efectiva

La tabla presenta una lista de recomendaciones específicas para mejorar las negociaciones colectivas, atribuidas a veinte trabajadores diferentes. Cada recomendación se enfoca en distintas áreas de mejora dentro del proceso de negociación, sugiriendo una variedad de estrategias y enfoques para optimizar las conversaciones y los acuerdos entre las partes. Estas recomendaciones abarcan desde el aumento de la formación en nuevas tecnologías, la capacitación en gestión de proyectos, y la planificación estratégica, hasta la inclusión de comités de seguimiento post-negociación y la conciliación de limitaciones presupuestarias con las necesidades de los trabajadores.

Destacan también la importancia de mantener un diálogo continuo, fomentar la transparencia y la comunicación, así como la incorporación de representantes de la comunidad y expertos en sostenibilidad en las negociaciones. Otras sugerencias incluyen la adopción de tecnologías sustentables, mejorar la formación en seguridad laboral, y aumentar la participación de especialistas en TI. Asimismo, se recomienda mejorar la comunicación y educación sobre derechos laborales,

entender y valorar mejor las demandas laborales, y realizar sesiones informativas previas a las negociaciones para garantizar la transparencia en el proceso presupuestario y asegurar una comunicación efectiva.

Objetivo General: Analizar de qué manera influye la buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva.

Los datos de la entrevista con los veinte trabajadores del Gobierno Regional de Ica proporcionan una amplia perspectiva sobre cómo la buena fe negocial influye en el procedimiento de negociación colectiva. La buena fe negocial, entendida como la transparencia, honestidad, y compromiso genuino de las partes para negociar con el objetivo de alcanzar acuerdos beneficiosos para todos los involucrados, juega un papel crucial en el éxito de estas negociaciones.

Transparencia y Confianza Mutua: Los trabajadores destacan la importancia de actuar con transparencia y buscar el beneficio mutuo. Esta actitud fomenta un ambiente de confianza, crucial para superar desafíos y resistencias al cambio por parte de la administración y los empleados.

Prevención de Medidas Extremas: La buena fe negocial, según se reporta, ayuda a prevenir la adopción de medidas extremas durante las negociaciones, facilitando un clima de respeto mutuo y compromiso con el diálogo.

Preparación y Definición de Estrategias: La buena fe permite una mejor preparación y definición de estrategias, ya que las partes se comprometen a compartir información relevante y a trabajar sobre bases realistas y justas.

Compromiso con el Cumplimiento de Acuerdos: Varios trabajadores mencionan ejemplos específicos donde la buena fe negocial se tradujo en el cumplimiento de acuerdos, como la revisión de escalas salariales, implementación de sistemas de evaluación de desempeño más justos, y la inclusión de capacitaciones técnicas.

Mejora en la Comunicación y Educación: La buena fe negocial es vista como un catalizador para mejorar la comunicación y la educación sobre los derechos laborales entre los trabajadores, así como para fomentar una mayor apertura desde las primeras etapas de la negociación.

Optimismo hacia el Futuro: La mayoría de los entrevistados expresan un optimismo cauteloso hacia el futuro de las negociaciones colectivas, creyendo que

el diálogo continuo, la formación, y una mejor preparación de los involucrados pueden mejorar las relaciones laborales y llevar a acuerdos más justos y duraderos.

Objetivo Especifico 1:

Evaluar cómo influye el esfuerzo genuino y leal para lograr acuerdos en el procedimiento de negociación colectiva.

Los datos obtenidos a través de las entrevistas revelan varias dimensiones clave en relación con el impacto del esfuerzo genuino y leal en el procedimiento de negociación colectiva dentro del Gobierno Regional de Ica. Estas dimensiones incluyen el conocimiento y experiencia en negociación colectiva, la percepción y práctica de la buena fe negocial, los desafíos percibidos durante el proceso de negociación, y recomendaciones para mejorar futuras negociaciones colectivas. A continuación, se evalúa cómo estos aspectos influyen el procedimiento de negociación colectiva:

Conocimiento y Experiencia en Negociación Colectiva: Los entrevistados poseen un amplio rango de conocimientos y experiencias en negociación colectiva, desde conocimientos básicos hasta avanzados, y experiencias directas e indirectas. Aquellos con mayor experiencia y conocimiento, como líderes sindicales e individuos directamente involucrados en el proceso, tienden a tener una percepción más estratégica y detallada de la negociación, lo que sugiere que una base sólida de conocimiento y experiencia facilita un enfoque más informado y efectivo en la negociación colectiva.

Percepción y Práctica de la Buena Fe Negocial: La buena fe negocial es fundamentalmente vista como la transparencia, honestidad, y compromiso de ambas partes para buscar soluciones mutuamente beneficiosas. Los ejemplos proporcionados, como acuerdos para evitar medidas extremas, revisar escalas salariales, y mantener empleos, indican que la presencia de buena fe en las negociaciones puede conducir a resultados positivos y construir confianza entre las partes.

Desafíos Percibidos durante el Proceso de Negociación: Los desafíos identificados varían desde resistencias al cambio, falta de voluntad para ceder, hasta la limitación de recursos para implementar medidas de seguridad óptimas. Estos desafíos sugieren que, aunque el esfuerzo genuino y leal es crucial, el éxito de las negociaciones también depende de superar barreras estructurales y perceptuales.

Recomendaciones para Mejorar Futuras Negociaciones Colectivas: Las recomendaciones ofrecen una visión hacia un proceso de negociación más inclusivo, transparente, y educativo. La sugerencia de mejorar la comunicación, la educación sobre los derechos laborales, y la incorporación de formación técnica y

asesoramiento resalta la importancia de preparar a todas las partes para negociaciones más efectivas.

Objetivo Especifico 2:

Identificar como constatar el respeto al principio de buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva.

Para identificar cómo constatar el respeto al principio de buena fe negocial en el procedimiento de negociación colectiva, es fundamental analizar las experiencias y percepciones compartidas por los trabajadores de diferentes áreas y niveles de responsabilidad en el Gobierno Regional de Ica. A través de sus relatos, se pueden identificar varios indicadores clave de buena fe negocial:

Transparencia y Comunicación Abierta: La transparencia en las intenciones y la apertura en la comunicación son señaladas como aspectos fundamentales de la buena fe. Esto incluye compartir información relevante de manera oportuna y estar dispuestos a discutir abiertamente las preocupaciones y necesidades de cada parte.

Compromiso con los Acuerdos Alcanzados: El respeto a los compromisos adquiridos durante la negociación colectiva es un indicador claro de buena fe. Esto se evidencia en el cumplimiento de lo pactado, como mejoras salariales, actualizaciones tecnológicas, o la implementación de programas de capacitación, dentro de los plazos acordados.

Búsqueda de Soluciones Mutuamente Beneficiosas: Varios trabajadores destacan la importancia de buscar acuerdos que beneficien a ambas partes. Ello implica un esfuerzo por entender las necesidades y limitaciones del otro, trabajando hacia soluciones que reflejen un compromiso equitativo y sostenible.

No Realizar Acciones Unilaterales que Afecten Negativamente a la Otra Parte: La buena fe se demuestra también por la ausencia de medidas extremas o unilaterales durante el proceso de negociación. Esto incluye, por ejemplo, la no ejecución de despidos o la no realización de huelgas sin antes agotar todas las vías de diálogo y negociación.

Participación Activa y Constructiva en el Proceso: La disposición para participar activamente en todas las etapas de la negociación, desde la preparación hasta la implementación de los acuerdos, refleja el respeto al principio de buena fe. Esto se extiende a la inclusión de formación y asesoramiento mutuo para mejorar la comprensión de los temas en discusión.

VI. Discusión, conclusiones y recomendaciones

6.1. Discusión de los resultados

La comparación entre los resultados del presente estudio sobre la negociación colectiva y la buena fe negocial y los hallazgos de investigaciones antecedentes arroja los siguiente: Un aspecto fundamental que se destaca tanto en el presente estudio como en los trabajos de Alvarez (2019) y Chabannes (2020) es la importancia crítica de la buena fe y la transparencia en las negociaciones colectivas. En consonancia con estos estudios, los resultados del presente trabajo de investigación evidencian que la transparencia y un compromiso genuino son vistos por los trabajadores como esenciales para lograr acuerdos justos y equitativos, resaltando la valoración de un diálogo constructivo y una comunicación abierta. Además, la participación activa en las negociaciones, similar a lo observado por Gómez (2019), subraya su importancia en la mejora de las condiciones laborales, alineándose con la percepción de que la negociación colectiva es un pilar para el bienestar de los trabajadores.

Por otro lado, se observan divergencias significativas con respecto a los desafíos, contexto político y económico de las negociaciones colectivas. Almendros (2022) señala la polarización política y la falta de diálogo social como barreras en Colombia. Sin embargo, el enfoque en la buena fe negocial sugiere estrategias implícitas para superar barreras similares. En cuanto al impacto de reformas laborales mencionado por Alvarez (2019), el presente estudio, si bien no discute explícitamente los efectos de cambios legislativos, pero la positiva valoración de la buena fe y la participación sugieren un potencial fortalecimiento de los sindicatos.

Otro punto de contraste es el papel del Estado en la regulación de la negociación colectiva. Mientras Duran (2019) y Chabannes (2020) enfatizan la necesidad de una intervención estatal para asegurar negociaciones equitativas, Chavez, (2022) refiere que la ley 31188 que entro en vigencia el 2021, presenta vacios, deficiencias y es perjudicial para los trabajadores del sector público, puesto que, vulnera el derecho de los trabajadores al establecerse como limitante de las negociaciones colectivas abarque solo las condiciones laborales, más no las condiciones económicas, debido a que violenta el principio de equilibrio presupuestal.

6.2. Conclusiones

a) La investigación revela que la buena fe comercial es esencial para el éxito de las negociaciones colectivas, como lo demuestra la percepción de su importancia por parte de los participantes y su impacto positivo en los resultados de las negociaciones. La transparencia, el compromiso genuino, y la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas son fundamentales para construir confianza entre las partes, prevenir medidas extremas, y facilitar un diálogo constructivo. La buena fe comercial contribuye significativamente a lograr acuerdos equitativos y sostenibles que satisfacen las necesidades de ambas partes.

b) El esfuerzo genuino y leal de las partes en el proceso de negociación colectiva impacta positivamente en el logro de acuerdos beneficiosos para todos los involucrados. La preparación adecuada, el intercambio de información relevante, y el compromiso con el cumplimiento de los acuerdos son indicadores de un enfoque de buena fe que facilita un proceso de negociación más efectivo y equitativo.

c) La constatación del respeto al principio de buena fe comercial en el procedimiento de negociación colectiva se evidencia a través de la transparencia, la comunicación abierta, el compromiso con los acuerdos alcanzados, y la búsqueda de soluciones mutuamente beneficiosas. La participación activa y constructiva de todas las partes es clave para garantizar un proceso equitativo y eficaz.

d) La Ley N° 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal presenta significativa vulneración del derecho de los trabajadores a ejercer una negociación colectiva plena al limitar su derecho a exigir un cambio en las condiciones económicas, ya que actualmente la ley solo permite que la negociación colectiva tenga como eje único las condiciones laborales.

6.3. Recomendaciones

a) Se recomienda fortalecer las prácticas de buena fe negocial en las negociaciones colectivas a través de la formación y capacitación de los participantes en habilidades de negociación, ética negocial, y comunicación efectiva. Adicionalmente, establecer mecanismos de seguimiento y evaluación de los acuerdos alcanzados puede asegurar el cumplimiento de los compromisos y fomentar una cultura de confianza y cooperación a largo plazo.

b) Para maximizar el impacto positivo del esfuerzo genuino y leal en las negociaciones colectivas, se sugiere implementar programas de capacitación que mejoren el conocimiento y las habilidades negociales de los participantes. Esto incluye la formación en análisis de conflictos, técnicas de mediación, y estrategias de negociación basadas en intereses. Asimismo, promover la transparencia y el intercambio de información desde las fases iniciales del proceso pueden contribuir a un ambiente de diálogo abierto y constructivo.

c) Es esencial desarrollar y aplicar indicadores claros de buena fe negocial, que incluyan la evaluación de la transparencia en la comunicación, el grado de cumplimiento de los acuerdos, y la satisfacción de las partes con el proceso y los resultados de la negociación. Fomentar la inclusión de observadores neutrales o mediadores en las negociaciones puede ayudar a asegurar el cumplimiento de los principios de buena fe y contribuir a la resolución constructiva de conflictos.

d) En cuanto a la legislación que regula el derecho a la negociación colectiva en el sector estatal, es necesario que el Congreso de la República emita una nueva ley modificando la Ley N° 31188, con la finalidad que no se vulnere el derecho de los trabajadores que está contemplado en normas internacionales.

VII. Referencias bibliográficas

- Almendros, M. (2022). Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 361-385. https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr22/PBR_22_12.pdf
- Alvarez, H. (2019). Lugar único, múltiple y ausencias de lugar a partir de la negociación colectiva. *Documentación Laboral*, 97-116. <http://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/10120/IMPACTO%20DE%20LA%20PANDEMIA%20COVID.pdf?sequence=1&isAllowed=>
- Álvarez, M. J. (2017). La revitalización del principio de buena fe negocial en un contexto de flexibilidad laboral. *Ceflegal*, 19-52.
- Astochado, W. (2019). *Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz (tesis de pregrado, Universidad César Vallejo)*.
- Ccapira, F. (2021). *Satisfacción laboral como consecuencia de la negociación colectiva en el establecimiento penal de varones Cusco en el contexto COVID-19, 2021. (tesis de pregrado, Universidad César Vallejo)*.
- Chabannes, M. (2020). Trabajadores maduros y prevención de riesgos laborales: un análisis desde la negociación colectiva. *Lan Harremanak*, 309-357.
- Duran, S. &. (2019). La opacidad en las cifras: La cobertura de negociación colectiva en Chile. *Derecho y Crítica Social*, 1-38.
- García, M. (6 de Junio de 2019). Revolución Industrial 4.0, sociedad cognitiva y relaciones laborales: retos para la negociación colectiva en clave de bienestar de los trabajadores. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 147-182. <https://www.france24.com/es/20200606-lucha-restaurantes-crisis-covid19-colombia>.
- Gómez, R. (2019). La negociación colectiva en las reformas de 2018 y 2019*. *Temas laborales*, 151-174. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i23.128>
- Gonzales, D. (2017). *Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/2981>.
- Gutierrez, L. A. (2014). Notas sobre la buena fe negocial en el periodo de consultas. *Revista crítica de Historia de las Relaciones Laborales y de la Política Social N° 09*, 117-153.
- Haro, C. (2016). *La relación estado empleador - servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública*. Lima: Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64455>
- Juan Gorelli Hernández; et al. (2014). *Monografías de temas laborales, el derecho a la negociación colectiva*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Sanchez, D. & Vergara, H. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, 205-231. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Instrumentos-de-financiamiento-para-las-micro-pequenas-y-medianas-empresas-en-America-Latina-y-el-Caribe-durante-el-Covid-19.pdf>.

- Segura, R. Q. (2014). *El derecho a la negociación colectiva, breve repaso a la buena fe como garantía de la eficacia de la negociación colectiva*. Consejo Andaluz de relaciones laborales.
- Silva, M. (2022). *La negociación colectiva en la Municipalidad Provincial de Utcubamba, durante los años 2016-2021, (tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo)*.
- Valero, I. (2019). La negociación colectiva en España: Una evolución imperfecta. *Lurralde: Investigación y espacio*, 151-163. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/12050>
- Vela, J. A. (2022). *EL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO Y SUS FUENTES*. Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú. <https://doi.org/10.35292/pj.gob.pe/book/978-612-4484-37-7>
- Villavicencio Rios, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP*(75), 333-353.
- Villavicencio, A. (2015). La negociación colectiva en el Perú: la hiperdescentralización y sus múltiples inconvenientes. *Derecho PUCP*, 333-353.

VIII. Anexos.

a. Anexo I

Entrevista cerrada

Análisis de la Buena Fe Negocial y las Negociaciones Colectivas

Nombre (Opcional): _____

1. Género:

Masculino

Femenino

2. Edad:

36-45

46-55

3. Nivel Educativo:

Educación Técnica

Educación Universitaria

Postgrado

Sección 2: Conocimiento y Percepciones sobre la Buena Fe Negocial:

4. Nivel de Conocimiento sobre Buena Fe Negocial:

1 - Muy Bajo

2 - Bajo

3 - Moderado

4 - Alto

5 - Muy Alto

Sección 3: Experiencias en Negociaciones Colectivas:

5. Participación en Negociaciones Colectivas (2016-2019):

Sí

No

6. Percepción sobre el Proceso de Negociación Colectiva:

En una escala de 1 a 7, donde 1 es “Muy Insatisfactorio” y 7 es “Muy Satisfactorio”, ¿cómo evaluaría su experiencia en el proceso de negociación colectiva?

1

2

3

4

5

6

7

Sección 4: Buena Fe Negocial y Relaciones Laborales:

7. Importancia de la Buena Fe Negocial en las Relaciones Laborales:

En una escala de 1 a 5, donde 1 es “No Importante” y 5 es “Muy Importante”, ¿cómo percibe la importancia de la buena fe negocial en las relaciones laborales?

1

2

3

4

5

Sección 5: Perspectivas Futuras:

8. Expectativas sobre el Futuro de las Negociaciones Colectivas:

Pesimista

Neutro

Optimista

9. Recomendaciones para Mejorar las Negociaciones Colectivas:

¡Agradecemos sinceramente su participación! Sus respuestas son fundamentales para esta investigación.

b. Anexo II

RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO DEL AÑO 2016



Gobierno Regional Ica



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL Nº 0430 - 2016- GORE-ICA/GR

Ica, **06 DIC. 2016**



Visto, El Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE-ICA correspondiente al año 2016-2017 de fecha 4 de marzo del 2016 y demás documentos que forman parte de los antecedentes de la presente resolución.

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo establecido en el Artículo 2° de la Ley N° 27867 los Gobiernos Regionales emanan de voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia constituyendo, para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional N°0292-2016-GORE-ICA/GR de fecha 05 de agosto del 2016 se resuelve aprobar la conformación de la comisión negociadora 2016 que tendrá por función conseguir soluciones que lleguen a un arreglo respecto al Pliego Petitorio presentado por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica;

Que, en merito a la Resolución Ejecutiva Regional N°0405-2016-GORE-ICA/GR de fecha 18 de noviembre del 2016, se resuelve reconstituir con eficacia anticipada al 01 de noviembre del 2016, la comisión negociadora 2016;

Que, habiéndose reunido los miembros de la Comisión Negociadora designados mediante las resoluciones que se mencionan en los anteriores considerandos y luego de amplias deliberaciones convienen en solucionar en forma total y definitiva el Pliego Petitorio correspondiente al año 2016-2017 presentado por el SINTRA GORE-ICA, a través del Convenio Colectivo del periodo 2016-2017;

De conformidad con lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria Ley N° 27902;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Formalizar el Convenio Colectivo de la Comisión Paritaria del Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE-ICA, correspondiente al año 2016-2017 el cual ha sido solucionado en forma total y definitiva, que en tres (03) folios forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Notificar la presente Resolución al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica, a los miembros designados de la Comisión Negociadora y a las instancias correspondientes de acuerdo a Ley.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica (www.regionica.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL DE ICA

ING. FERNANDO CILLONIZ BENAVIDES
GOBERNADOR REGIONAL

CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA – SEDE CENTRAL Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA – SEDE CENTRAL, CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2016 – 2017.

Siendo las nueve y media horas del lunes 21 de Noviembre de 2016, se reunieron en el Auditorio de la Gobernación Regional del Gobierno Regional de Ica, los miembros de la Comisión Paritaria, designada a través de la Resolución Ejecutiva Regional No. 0405-2016-GORE-ICA/GR, conformada al momento de celebrarse el presente convenio colectivo, por las siguientes personas: Por parte de la Entidad, el Dr. Eduardo Alexander, Terry Mancilla –Gerente Regional de Asesoría Jurídica, el Dr. Oscar Enrique, Malca Naranjo –Gerente Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, el Dr. Martin Rafael, Mc Cubbin Moscol –Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica, e Ingeniero Martin Humberto, Sanabria Zambrano –Gerente Regional de Administración y Finanzas; y de la otra parte, en representación de Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica-Sede Central, los señores: Economista: Abel Antonio, Muchaypiña Carhuayo, Técnico: Jorge Armando, Altamirano García, Licenciado: Daniel Higinio, Mustto Escate, Licenciado: Miguel Humberto, Hernandez Hernandez, con el fin de llevar a cabo la suscripción del presente Convenio Colectivo que soluciona el Pliego Petitorio 2016-2017, presentado ante el Gobierno Regional de Ica-Sede Central, por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica –Sede Central.

Iniciada la reunión y luego de amplias deliberaciones, las partes teniendo en consideración los acuerdos alcanzados en el proceso de negociación colectiva, convienen en solucionar en forma total y definitiva el Pliego Petitorio correspondiente al año 2016-2017 presentado por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional –Sede Central, llegando las partes a los siguientes acuerdos:

CONDICIONES DE TRABAJO:

Que, se celebra el presente convenio colectivo, dentro de los alcances establecidos en el artículo 42 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y su artículo 68 del Decreto Supremo N° 040-2014-TR – Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en el sentido que el presente acuerdo, se encuentra enmarcado dentro del otorgamiento de compensaciones no económica, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Uniformes de Trabajo.-

Artículo 1.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, otorgara por concepto de 02 uniformes a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica – Sede Central, uno por verano (enero) y el otro por invierno (junio), ascendente a un monto de TRES MIL Y 00/100 Soles -- S/. 3,000.00 Soles cada uno.

En ese sentido, la Ley Servir - Ley N° 30057, señala que: “Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo, los permisos, licencias, capacitaciones, uniformes, ambiente de trabajo



[Handwritten signatures and names:]
Daniel H.
Mustto Escate
Miguel H. Hernandez Hernandez
ABEL L. MUCHAYPIÑA CARHUAYO
Jorge Armando Altamirano García

y en general, todos aquellos que facilitan la actividad del servicio civil, para el cumplimiento de sus funciones".

Sobre el particular, debemos de resaltar que lo señalado por la Ley Servir, ha sido ratificado por el Informe Técnico N° 451-2013-SERVIR/GPGSE, en el sentido, de considerar a los uniformes como condición de trabajo, en consecuencia, el Gobierno Regional de Ica, ha decidido entregar uniformes a los trabajadores afiliados al Sindicato, en las condiciones y términos referidos en el primer párrafo del presente artículo.

Capacitaciones.-

Artículo 2.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, se compromete a realizar capacitaciones durante el año 2017, a partir del mes de enero en adelante, a todos los trabajadores afiliados al Sindicato, en cumplimiento de la Resolución Gerencial N° 0061-2016-GORE-ICA/IRAF, las mismas que se realizarán siguiendo el Plan de Capacitación contenido en la Nota N° 005-2016-GORE-ICA-IRAF-SGRH-IHC.

Asimismo, las partes acuerdan que la elección de los temas, para efectos de realizarse las capacitaciones se harán de común acuerdo con el Sindicato.

Concurso Interno de Méritos.-

Artículo 3.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, se obliga a realizar concurso interno de méritos de las plazas que se encuentren vacantes en los meses de febrero y setiembre, precisando que para llevar a cabo dicho concurso, el Sindicato participara como veedor en dicho proceso.

Asimismo, las partes precisan, que una vez se hayan realizado los concursos internos de méritos dentro de la entidad, y las plazas vacantes hayan sido cubiertas, se culminará con el presente concurso.

Programas Médicos.-

Artículo 4.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, se compromete a implementar programas médicos para atención de los trabajadores del Sindicato los mismos que deben de iniciarse dentro del primer trimestre de cada año, como son los programas oncológicos, oftalmológicos, etc., precisando que los costos, serán asumidos por la entidad, para luego realizar los descuentos correspondientes por planillas, en varias cuotas, previa autorización de los trabajadores.

Mejoras de la infraestructura Deportiva.-

Artículo 5.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, realizara las mejoras correspondientes a las instalaciones deportivas que se encuentran en el interior de la Entidad, dejándolas en óptimas condiciones para que se realicen los eventos deportivos de fútbol, vóley y



Samuel H. Musto Escalante
ABEL MUCHAYAN CABRERA
Jorge Alberto Garcia

otras actividades recreativas, además para que los trabajadores del Sindicato, puedan llevar a cabo sus eventos sociales.

Reconocimiento por el tiempo de servicios a los trabajadores.-

Artículo 6.- Las partes acuerdan que el Gobierno Regional de Ica, se obliga a expedir una Resolución de reconocimiento por el tiempo de servicios, a los trabajadores del sindicato, que cesen definitivamente de la Entidad, por límite de edad.

Vigencia y ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.-

Artículo 7.- Las partes acuerdan que el presente CONVENIO COLECTIVO, será para el periodo presupuestal 2016-2017, y que en ejercicio de la autonomía de la libertad, que tienen las partes de pactar en el presente CONVENIO COLECTIVO, ha decidido que los beneficiarios del presente convenio, serán aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- ✓ Que se encuentren afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica – Sede Central, a la firma del presente convenio, y;
- ✓ Que tengan la condición de nombrados y/o contratados, dentro del Régimen del Decreto Legislativo 276, y;
- ✓ Que hayan superado un periodo laborado de seis meses,
- ✓ Que se encuentran excluidos de los beneficios del presente CONVENIO COLECTIVO, aquellos trabajadores que se afiliaron al Sindicato y que por motivos laborales, se encuentren ocupando cargos de confianza y/o de dirección en la Entidad, dicha prohibición se mantendrá mientras que el trabajador se encuentre ocupando los cargos mencionados.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
GERENCIA REGIONAL DE ASESORIA JURIDICA
Abog. ALEXANDER TERRY MANCILEA
GERENTE REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCION DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS
ABOG. MARTIN MC. CUBRIN MOSCOL
SUB GERENTE

Lic. Daniel Higini Mustto Escate

Prof. Miguel Humberto Hernández Hernández

Jorge Armando
Atamayo García

Econ. Abel Antonio Mughayyina Carhuayo

RESOLUCIÓN DE CONVENIO COLECTIVO AÑO 2017



Gobierno Regional



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N° 362 - 2017- GORE-ICA/GR

Ica, 24 OCT. 2017

Visto, el Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE-ICA correspondiente al año 2018-2019 de fecha 30 de enero de 2017 y demás documentos que forman parte de los antecedentes de la presente resolución;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo establecido en el Artículo 2 de la Ley N° 27867 los Gobiernos Regionales emanan de voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia constituyendo, para su administración económica y financiera un Pliego Presupuesta;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional No. 0126-2017-GORE-ICA/GR de fecha 28 de marzo de 2017, se modificó la Comisión Negociadora 2018-2019 que se encargó de negociar el Pliego de Reclamos de los servidores afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional Ica, que fuera aprobada mediante Resolución Ejecutiva Regional No. 044-2017-GORE-ICA/GR de fecha 07 de febrero de 2017;

Que, habiéndose reunido los miembros de la Comisión Negociadora designados mediante las resoluciones que se mencionan en los anteriores considerandos y luego de amplias deliberaciones conviene en solucionar en forma total y definitiva el Pliego Petitorio correspondiente al año 2018-2019 presentado por el SINTRA GORE ICA, a través del Convenio Colectivo del periodo 2018-2019;

Que, en mérito a lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria Ley N° 27902;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Formalizar el Convenio Colectivo de la Comisión Paritaria del Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE ICA, correspondiente al periodo 2018-2019, el cual ha sido solucionado en forma total y definitiva, que en dos (02) folios forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 2°.- Notificar la presente Resolución al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica, a los miembros designados de la Comisión Negociadora y a las instancias correspondientes de acuerdo a Ley.

Artículo 3°.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica (www.regionica.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



Gobierno Regional de Ica

ING. FERNANDO CILLONIZ BENAVIDES
GOBERNADOR REGIONAL

CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA – SEDE CENTRAL Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA – SEDE CENTRAL, CORRESPONDIENTE AL PERIODO 2018 – 2019.

Siendo las nueve y media horas del Miércoles 13 de Setiembre de 2017, se reunieron en el Auditorio de la Gobernación Regional del Gobierno Regional de Ica, los miembros de la Comisión Paritaria, designada a través de la Resolución Ejecutiva Regional No. 0126-2017-GORE-ICA/GR, conformada al momento de celebrarse el presente convenio colectivo, por las siguientes personas: Por parte de la Entidad, el Dr. Eduardo Alexander, Terry Mancilla –Gerente Regional de Asesoría Jurídica, el Dr. Oscar Enrique, Malca Naranjo –Gerente Regional de Planeamiento Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, el Dr. Martin Rafael, Mc Cubbin Moscol –Sub Gerente de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica y C.P.C. Freddy Francisco, Herrera Villena – Gerente Regional de Administración y Finanzas; y de la otra parte, en representación de Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica-Sede Central, los señores: Economista: Abel Antonio, Muchaypifia Carhuayo, Técnico: Jorge Armando, Altamirano García, Licenciado: Daniel Higinio, Mustto Escate, Licenciado: Miguel Humberto, Hernandez Hernandez, con el fin de llevar a cabo la suscripción del presente Convenio Colectivo que soluciona el Pliego Petitorio 2017-2018, presentado ante el Gobierno Regional de Ica-Sede Central, por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica –Sede Central.

Iniciada la reunión y luego de amplias deliberaciones, las partes teniendo en consideración los acuerdos alcanzados en el proceso de negociación colectiva, convienen en solucionar en forma total y definitiva el Pliego Petitorio correspondiente al año 2017-2018 presentado por el Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional –Sede Central, llegando las partes a los siguientes acuerdos:

CONDICIONES DE TRABAJO:

Que, se celebra el presente convenio colectivo, dentro de los alcances establecidos en el artículo 42 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y su artículo 68 del Decreto Supremo N° 040-2014-TR – Reglamento de la Ley del Servicio Civil, en el sentido que el presente acuerdo, se encuentra enmarcado dentro del otorgamiento de compensaciones no económica, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o condiciones de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.

Uniformes de Trabajo.-

Artículo 1.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, otorgara por concepto de 02 uniformes a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica – Sede Central, uno por verano (enero) y el otro por invierno (junio), ascendente a un monto de TRES MIL QUINIENTOS Y 00/100 Soles – S/. 3,500.00 Soles cada uno. Asimismo, las partes acuerdan que la presente cláusula es de naturaleza permanente.

SINDICATO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA
SEDE CENTRAL - 42018 - 42019
DANIEL HIGINIO MUSTTO ESCATE

En ese sentido, la Ley Servir - Ley N° 30057, señala que: "Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo, los permisos, licencias, capacitaciones, uniformes, ambiente de trabajo y en general, todos aquellos que facilitan la actividad del servicio civil, para el cumplimiento de sus funciones".

Sobre el particular, debemos de resaltar que lo señalado por la Ley Servir, ha sido ratificado por el Informe Técnico N° 451-2013-SERVIR/GPGSE, en el sentido, de considerar a los uniformes como condición de trabajo, en consecuencia, el Gobierno Regional de Ica, ha decidido entregar uniformes a los trabajadores afiliados al Sindicato, en las condiciones y términos referidos en el primer párrafo del presente artículo.

Vigencia y ámbito de aplicación del Convenio Colectivo.-

Artículo 2.- Las partes acuerdan que el presente CONVENIO COLECTIVO, será para el periodo presupuestal 2018-2019, y que en ejercicio de la autonomía de la libertad, que tienen las partes de pactar en el presente CONVENIO COLECTIVO, ha decidido que los beneficiarios del presente convenio, serán aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- ✓ Que se encuentren con vínculo laboral vigente y afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica – Sede Central, a la firma del presente convenio, y;
- ✓ Que tengan la condición de nombrados y/o contratados, dentro del Régimen del Decreto Legislativo 276, y;
- ✓ Que hayan superado un periodo laborado de seis meses, y;
- ✓ Que se encuentran excluidos de los beneficios del presente CONVENIO COLECTIVO, aquellos trabajadores que se afiliaron al Sindicato y que por motivos laborales, se encuentren ocupando cargos de confianza y/o de dirección en la Entidad, dicha prohibición se mantendrá mientras que el trabajador se encuentre ocupando los cargos mencionados.

The image shows several handwritten signatures and official stamps. On the left, there are stamps from the 'GOBIERNO REGIONAL DE ICA' (Government Regional of Ica) and the 'COMANDO EN JEFE FUERZA POLICIA' (Commander in Chief of the Ica Police Force). On the right, there is a stamp from the 'SINDICATO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL ICA' (Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica) and a signature of 'DANIEL MUSTO ESCOBAR' (Daniel Musto Escobar), the General Secretary of the Union. There are also other illegible signatures and stamps.

RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO AÑO 2019



Gobierno Regional de Ica



RESOLUCIÓN EJECUTIVA REGIONAL N°- 0383 -2019-GORE-ICA/GR

Ica, 16 DIC. 2019

VISTO, la Resolución Ejecutiva Regional No. 0173-2019-GORE-ICA/GR de fecha 14 de mayo de 2019, el Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE ICA, correspondiente al año 2019-2020 de fecha 30 de enero de 2019, y, demás documentos que forman parte de los antecedentes de la presente resolución;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad a lo establecido en el Artículo 2° de la Ley N° 27867, los Gobiernos Regionales emanan de voluntad popular, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia constituyendo, para su administración económica y financiera un Pliego Presupuestal;

Que, mediante Resolución Ejecutiva Regional No. 0173-2019-GORE-ICA/GR de fecha 14 de mayo de 2019, se aprobó la conformación de los miembros de la Comisión Paritaria encargados de negociar el Pliego de Reclamos presentado por los servidores afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica (SINTRA GORE-ICA);

Que, habiéndose reunido los miembros de la Comisión Negociadora designados mediante el acto administrativo indicado precedentemente y luego de amplias deliberaciones convienen en solucionar en forma total y definitiva el Pliego Petitorio correspondiente al periodo 2019-2020, presentado por el SINTRA GORE-ICA, materializándose a través del Convenio Colectivo de fecha 13 de diciembre de 2019, por el periodo 2019-2020;

Que, en mérito a lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización; la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria, Ley N° 27902;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Formalizar el Convenio Colectivo del Pliego Petitorio presentado por el SINTRA GORE-ICA, correspondiente al periodo 2019-2020, el cual ha sido solucionado en forma total y definitiva, en (08) folios, el mismo que forma parte integrante de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Notificar la presente Resolución al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica, a los miembros designados de la Comisión Negociadora y a las instancias correspondientes de acuerdo a Ley.

ARTÍCULO TERCERO.- Disponer, la publicación de la presente resolución en el Portal Electrónico del Gobierno Regional de Ica (www.regionica.gob.pe)

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

GOBIERNO REGIONAL DE ICA

HG. JAVIER CALLEJOS BARRIENTOS
GOBERNADOR REGIONAL



CONVENIO COLECTIVO CELEBRADO ENTRE EL GOBIERNO REGIONAL DE ICA Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES DEL GOBIERNO REGIONAL DE ICA- SEDE CENTRAL- CORRESPONDIENTE AL PLIEGO PETITORIO 2019 – 2020.

Siendo las diez de la mañana del día 13 de diciembre de 2019, se reunieron en la Gerencia Regional de Administración y Finanzas del Gobierno Regional de Ica, los miembros de la Comisión Paritaria, designada a través de la Resolución Ejecutiva Regional No. 0173-2019-GORE-ICA/GR de fecha 14 de mayo de 2019, conformada en el momento de celebrarse el presente convenio colectivo, por las siguientes partes: Por parte del Gobierno Regional de Ica, el Gerente Regional de Administración y Finanzas Carlos Sebastián Hernández Hernández; el Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial, Nilton Edilberto Hernández Roque; la Subgerente de Presupuesto, Yesenia Valdivia López, y, la Sub Gerente de Gestión de los Recursos Humanos del Gobierno Regional de Ica, María Salazar de Espinoza; y por parte del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica - Sede Central, los señores: Miguel Humberto Hernández Hernández, Román Aurelio Bendezú Hinojosa, Roberto de la Cruz Hernández, y, Jorge Luis Córdova Privat, iniciada la reunión y luego de diversas reuniones sostenidas entre ambas partes, mediante Acta de fecha 21 de noviembre de 2019 y el Acta de fecha 04 de diciembre de 2019, las partes teniendo en consideración los acuerdos alcanzados en el proceso de negociación colectiva, convienen en solucionar en forma total y definitiva el Pliego Petitorio correspondiente al año 2019-2020, presentado por Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica, llegando a los siguientes acuerdos:

RESPECTO A LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

Según Jorge Toyama Miyagusuku: *"Las condiciones de trabajo -tal como están concebidas en nuestro ordenamiento- son todas aquellas prestaciones que debe brindar el empleador para el que el trabajador pueda laborar de manera adecuada. Todos los gastos, condiciones, prestaciones, bienes y servicios, que debe proporcionar el empleador para que el trabajador cumpla con su prestación ingresan dentro de esta categoría de condiciones de trabajo"*

Por su parte, Javier Neves expresa: *"La puesta a disposición de los servicios del trabajador importa que el empleador debe brindar todas y cada una de las condiciones de trabajo que se requieran para la cabal prestación de servicios del trabajador. Son, por ello, necesarias para que el trabajo se ejecute y se entregan en razón de estar el trabajador al servicio de la empresa, de otro modo existiría el riesgo de incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios o simplemente se verificaría un total incumplimiento de los servicios"*.

De lo antes mencionado, las condiciones de trabajo son aquellos bienes, servicios, prestaciones, gastos, montos dinerarios y todo aquello que es entregado por el empleador al servidor por ser imprescindibles y/o necesarios para el cabal desempeño de las labores o facilitan la prestación de los servicios; caso contrario, por no contar con los medios que



ROBERTO DE LA CRUZ HERNANDEZ
30 DE DICIEMBRE DE 2019

ROMAN AURELIO BENDEZU HINOJOSA

JORGE LUIS CORDOVA PRIVAT

JAVIER NEVES

razonablemente puedan ser considerados como indispensables, necesarios o facilitadores, el servidor no podría laborar en la forma esperada ni ser responsable del incumplimiento total o parcial de la prestación de servicios.¹

De lo señalado, el presente convenio colectivo se celebra dentro de los alcances establecidos en el artículo 42° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y el artículo 68° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-TR, en el sentido que el presente acuerdo, se encuentra enmarcado dentro del otorgamiento de compensaciones no económicas, incluyendo el cambio de condiciones de trabajo o de empleo, de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones en que ella se cumplen.



SOBRE LOS UNIFORMES DE TRABAJO:

En principio, debemos señalar que el literal e) del artículo 43° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: “Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo, y, en general todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones”. De tal forma, se colige que las condiciones de trabajo deberían ser entregadas solo si son necesarias para la prestación de servicios del servidor.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En esa línea, el otorgamiento de uniformes por parte de una entidad pública, en su calidad de empleador, solo será procedente siempre que ésta sea proporcionada a los servidores por ser indispensable y/o necesaria para el cabal cumplimiento de las labores o facilitar la prestación de servicios, dado que existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que hacen necesario que el empleador se encuentre obligado a otorgar uniformes, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.



[Handwritten signature]

Por ello, los uniformes como condición de trabajo, se otorgan en función a las labores o tareas que realiza el servidor, por lo que son aplicables sin hacer distinción por el régimen laboral al que pertenezcan (Decretos Legislativos Nos 276, 1057, 728 y Ley N° 30057), siendo responsabilidad de cada entidad evaluar las razones o circunstancias que objetivamente demuestren su otorgamiento debidamente sustentado o justificado, autorizado y presupuestado².



[Handwritten signature]

Ahora bien, se advierte el pliego de reclamos presentado por el SINTRA-GORE, donde argumentaron que actualmente vienen recibiendo la suma de S/. 3500.00 soles; sin embargo, solicitaron el incremento de S/. 800.00 soles por cada uniforme. Aunado a ello, del contenido del acta de trato directo de fecha 21 de noviembre de 2019, los funcionarios del Gobierno Regional de Ica, indicaron que el pedido de incremento de pedidos de uniformes suponen un monto elevado para los intereses del Gobierno Regional de Ica; asimismo, el Sindicato precisó que en caso de no adoptarse un aumento en la mencionada solicitud, debe eliminarse la restricción prevista en el convenio colectivo

[Handwritten signature]

¹ Informe Técnico N° 453-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 23 de marzo de 2019
² Informe Técnico N° 1629-2018-SERVIR/GPGSC de fecha 31 de octubre de 2018

anterior suscrito el 13 de setiembre de 2017, el mismo que estaba relacionado a la percepción del beneficio, pues el mismo solo consideró aquellos trabajadores con vínculo laboral y afiliados a la firma del citado convenio colectivo, hecho que imposibilitó a los nuevos sindicalizados percibir algún tipo de beneficio.

Conforme a lo esbozado precedentemente, a la fecha el Gobierno Regional de Ica, viene otorgando los uniformes de trabajo (enero y junio) a los trabajadores sindicalizados del SINTRA-GORE por el monto de S/. 3500.00 soles, pues se cuenta con la disponibilidad presupuestal y dicho otorgamiento se enmarca en una condición de trabajo, no siendo posible incrementar dicho monto; siendo así, los representantes del SINTRA-GORE solicitaron una modificación sobre la restricción del convenio colectivo suscrito en el año 2017, con la finalidad de no vulnerar los derechos de los trabajadores que puedan afiliarse a la mencionada organización sindical, quedando establecido de la siguiente manera: "Que se encuentren con vínculo laboral vigente y afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica - Sede Central".



Roberto De la Cruz H

[Handwritten signature]

Artículo 1.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, otorgará por concepto de dos (02) uniformes a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica - Sede Central, uno por verano (enero) y el otro por invierno (junio), ascendente al monto de TRES MIL QUINIENTOS Y 100 Soles, S/.3500.00 soles cada uno. Asimismo, las partes acuerdan que la presente cláusula es de naturaleza permanente.

[Handwritten signature]



SOBRE LA CANASTA FAMILIAR:

Que, el otorgamiento de alimentos a través de vales de consumo por parte de las entidades públicas a sus trabajadores es procedente, en tanto esta sea entregada como condición de trabajo para el cabal desempeño de su labor, pero, si la alimentación no resulta indispensable para que el trabajador cumpla cabalmente con sus funciones o facilite su labor, no podría ser considerada como una condición de trabajo y, en consecuencia, debería formar parte de su remuneración, al constituirse una ventaja patrimonial para el servidor³. Sumado a ello, en la actualidad, existen cuestiones particulares del servicio o características de las labores que hacen necesario que el empleador se encuentre obligado a otorgar alimentos, garantizando la calidad de vida de los servidores y logrando de ellos un rendimiento adecuado, acorde con los objetivos del puesto e institucionales.

[Handwritten signature]



Es menester precisar, que el presente beneficio no supone un incremento económico en la planilla de los trabajadores del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica, porque no tiene carácter remunerativo, pues no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado⁴; por el contrario, la dación del presente beneficio colectivo se materializará a través de vales de consumo para ser entregados a los trabajadores afiliados al citado sindicato.

[Handwritten signature]

³ Informe Técnico N° 815-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 05 de junio de 2019
⁴ Informe Técnico N° 200-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 31 de enero de 2019

En virtud a ello, el SINTRA-GORE a través del pliego de reclamos en el punto N° 03, solicitaron el aumento de la canasta familiar de S/. 450.00 a S/. 1200.00 soles mensuales, pues el monto que actualmente perciben resulta insuficiente.

No obstante, debemos establecer, que si bien es cierto, existe la posibilidad de negociar las canastas familiares, no debe dejarse de lado que para la misma, debemos tener en consideración el principio de equilibrio presupuestal y de legalidad presupuestal. Por ende, actualmente el Gobierno Regional de Ica viene otorgando la canasta familiar por el monto de S/.450.00 soles; sin embargo el aumento de la misma supone un desbalance presupuestal en la Gobierno Regional de Ica y afectaría los intereses generales de la entidad.

Por otra parte, el SINTRA-GORE, manifestó que debe eliminarse la restricción prevista en el convenio colectivo suscrito el 13 de setiembre de 2017, el mismo que estaba relacionado a la percepción del beneficio, pues el mismo solo consideró aquellos trabajadores con vínculo laboral y afiliados a la firma del citado convenio colectivo, hecho que imposibilitó a los nuevos sindicalizados percibir algún tipo de beneficio; por ende, con la finalidad de no vulnerar los derechos de los trabajadores que puedan afiliarse a la mencionada organización sindical, la percepción de la presente condición de trabajo será de la siguiente manera: "Que se encuentren con vínculo laboral vigente y afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica – Sede Central".

Artículo 2.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica, otorgará la canasta familiar a través de vales de consumo, a los trabajadores del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica - Sede Central, por el monto de CUATROCIENTOS CINCUENTA y/100, S/. 450.00. Asimismo, las partes acuerdan que la presente cláusula es de naturaleza permanente.

SOBRE LAS CAPACITACIONES LABORALES

En principio, debemos señalar que el literal e) del artículo 43° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que: "Se consideran condiciones de trabajo o condiciones de empleo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo, y, en general todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones". De tal forma, se colige que las condiciones de trabajo deberían ser entregadas solo sin on necesarias para la prestación de servicios del servidor.

En esa línea, los representantes del SINTRA-GORE, en el punto ocho solicitaron:

"Solicitamos se disponga un cronograma de capacitación, para profesionales, técnicos y auxiliares, ya sean estos cursos en la modalidad de diplomados, maestrías y/o talleres, de acuerdo a cada perfil y necesidad de la oficina donde se desarrolla el servidor"

Que, la capacitación tiene como finalidad cerrar las brechas de capacidades identificadas en los servidores públicos para que mejoren su desempeño y como consecuencia de ello se logren los objetivos institucionales de las entidades y la prestación de servicios de calidad a los ciudadanos. En ese contexto, el artículo 16° de la Ley del Servicio Civil, Ley

N° 30057, establece que las capacitaciones laborales tienen por objeto, capacitar a los servidores civiles en cursos, talleres, seminarios, diplomados u otros que no conduzcan a grado académico o título profesional y que permitan, en el corto plazo, mejorar la calidad de su trabajo y de los servicios que prestan a la ciudadanía. Se aplica para el cierre de brechas de conocimientos o competencias, así como para la mejora continua del servidor civil, respecto de sus funciones concretas y de las necesidades institucionales. Están comprendidas en la formación laboral la capacitación interinstitucional y las pasantías, organizadas con la finalidad de transmitir conocimientos de utilidad general a todo el sector público.



Entonces, luego de un análisis concienzudo, se advierte que lo solicitado por el SINTRA-GORE, constituye de manera irrestricta una condición de trabajo, pues se encuentra plasmada en el ordenamiento jurídico vigente y ambas partes convienen en la dación del presente beneficio colectivo.



[Handwritten signature]

Artículo 3.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica otorgará capacitaciones laborales para los trabajadores afiliados al SINTRA-GORE, a través de convenios interinstitucionales con entidades públicas y privadas, para mejorar la formación profesional y laboral, y, así mejorar la calidad del servicio del Gobierno Regional de Ica.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

SOBRE LA MOVILIDAD



Conforme hemos venido desarrollando, las condiciones son los bienes o servicios que indispensablemente las entidades de la Administración Pública en su condición de empleador deben entregar a sus trabajadores, con los que mantiene vínculo laboral vigente, para el desarrollo normal de sus funciones, pues sin su entrega no sería posible un desarrollo regular de las funciones propias de su puesto.

[Handwritten signature]

En esta corriente, dichas condiciones de trabajo, pueden darse en movilidad, alimentación, gastos de representación, o uniforme y, en general, todo lo que razonablemente cumpla tal objeto y no constituya un beneficio o ventaja patrimonial para el servidor, dado que no tienen carácter remunerativo.⁵



Del mismo modo, debemos enfatizar que toda condición de trabajo se sujeta a las siguientes características⁶:

- i) No tiene carácter remunerativo, porque no forma parte de la remuneración debido a que su otorgamiento no implica una contraprestación al servicio prestado, sino más bien se entregan al servidor para el cabal cumplimiento de la prestación de servicios (indispensables, necesarias o facilitan la prestación)*
- ii) Usualmente son en especie, y si son entregadas en dinero se destinan al cumplimiento de la prestación de servicios;*

⁵ Informe Técnico N° 1804-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 21 de noviembre de 2019

⁶ Informe Técnico N° 841-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 10 de junio de 2019

- iii) No generan una ventaja patrimonial o enriquecimiento al servidor; y,
- iv) No son de libre disposición del servidor"

Ahora bien, el SINTRA-GORE primigeniamente solicitó al Gobierno Regional de Ica, el otorgamiento mensual de incentivos laborales dirigidos a la promoción y desarrollo humano de los servidores, a fin de contribuir al mejor desempeño de funciones; sin embargo, mediante el Oficio N° 041-2019-GORE-ICA/SG de fecha 29 de noviembre de 2019, los representantes del SINTRA GORE, solicitaron realizar una aclaración del punto N° 1 del citado pliego de reclamos, indicando entre otras cosas:



"En el punto 01 solicitamos la aclaración de nuestras pretensiones económicas que el otorgamiento de uniforme, debe ser considerado como una condición de trabajo, la misma que no se va a incrementar en esta negociación colectiva, por lo que pedimos se inserte dentro de nuestro pliego petitorio como una condición de trabajo la movilidad, cuyo parámetro deberá ser de S/. 10.00 - 100.00 soles diarios por cada día efectivamente laborado (hasta 20 días al mes), teniendo en cuenta que la citada condición de trabajo estará supeditada a la disponibilidad presupuestal de la unidad ejecutora 001- Sede Central"



Ahora bien, luego de efectuar un análisis idóneo a la presente solicitud presentada por el SINTRA-GORE, y, realizar un control de legalidad, debemos indicar que la solicitud de movilidad, constituye una condición de trabajo y que la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, Órgano Rector en materia de recursos humanos ha reconocido taxativamente.



Seguendo el hilo conductor, no debemos pasar desapercibido la continuación del Acta de trato directo de fecha 04 de diciembre de 2019, donde los representantes del Gobierno Regional de Ica, establecieron que el beneficio solicitado por el SINTRA-GORE se encuentra garantizada como una condición de trabajo; asimismo, cabe precisar que la movilidad debe permitir el traslado diario del servidor de su domicilio a la entidad y viceversa. En ese sentido, se equipara la movilidad a una condición irrestricta de trabajo, dado que es la condición que el servidor bajo el Decreto Legislativo N° 276 (nombrados y contratados), necesita para efectuar cabalmente el correcto desempeño de sus funciones y así cumplir diligentemente los objetivos del Gobierno Regional de Ica, finalmente debemos indicar que la presente condición de trabajo no supone un aumento en las remuneraciones del Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica.

R. Zelaya

J. C. Cordero



Artículo 4.- Las partes acuerdan, que el Gobierno Regional de Ica otorgará por concepto de movilidad el monto de VEINTE Y 100 SOLES, S/.20.00 de manera diaria, por veinte (20) días hábiles laborados a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica- Sede Central; cabe indicar que la misma estará sujeta a la disponibilidad presupuestal del Gobierno Regional de Ica, precisando que la misma debe ser rendida de manera mensual por los trabajadores afiliados al SINTRA-GORE, pues de lo contrario, constituiría una ventaja patrimonial, perdiendo la naturaleza de condición de trabajo.

[Handwritten signature]

Sobre los concursos internos de ascenso y cambio de grupo ocupacional



En este punto, el SINTRA-GORE solicitó se realice el concurso interno de ascenso y el cambio de grupo ocupacional, pues muchos de los servidores se encuentran postergados desde hace muchos años, sin tomarlos en cuenta para la nivelación o el cambio de grupo ocupacional.

Ahora bien, conviene precisar que el Gobierno Regional de Ica, a la fecha viene gestionando las acciones necesarias para materializar la presente solicitud; por ende, se aprecia la Nota N° 371-2019-GORE.ICA-GRAF/SGRH de fecha 07 de octubre de 2019, donde la Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos solicitó a la Gerencia General, autorización para efectuar el concurso interno de ascenso, concurso para cubrir las plazas por servicios personales o reemplazo de aquellas plazas que quedarán en calidad de vacantes después de realizarse el concurso interno para ascenso evidenciándose así que el citado reclamo por parte del SINTRA viene siendo atendido.

[Handwritten signature]

VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO.-



En este punto del producto negocial, debemos señalar los alcances del informe Técnico N° 1059-2015-SERVIR/GPGSC de fecha 28 de octubre de 2015 (Informe de carácter vinculante), estableciéndose las reglas específicas sobre la vigencia de los convenios colectivos, bajo el ámbito de la regulación de la Ley del Servicio Civil:



Roberto de la Cruz

"a) Si los acuerdos aprobados generan en su implementación efectos presupuestales y la entidad no cuenta con crédito presupuestario disponible en la partida correspondiente al momento de la celebración del convenio, el convenio colectivo será eficaz a partir del año fiscal siguiente.

[Handwritten signature]

b) Si los acuerdos implementados generan efectos presupuestales y la entidad cuenta con disponibilidad presupuestaria hasta por el monto aprobado en su presupuesto institucional al momento de la celebración del convenio sin que se afecte el incumplimiento de las metas institucionales, el convenio colectivo podría ser eficaz a partir de su celebración.



c) Si los acuerdos aprobados no generan efectos presupuestales, el convenio colectivo podría ser eficaz a partir de su celebración.

d) Si el efecto presupuestal que genere el acuerdo aprobado no pudiera ser asumido por la entidad en atención a su presupuesto institucional aprobado y si el acuerdo se produjese luego del 15 de junio, el convenio colectivo surtirá efectos para el año subsiguiente."

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En este escenario, se colige válidamente que la suscripción del presente convenio colectivo no supone una vulneración al principio de equilibrio presupuestal que toda entidad cuenta, y, la celebración del citado convenio colectivo, no afectará el presupuesto institucional del Gobierno Regional de Ica, pues la dación del beneficio de movilidad, estará supeditada a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

Artículo 5.- Las partes acuerdan que el presente Convenio Colectivo será eficaz en todos sus extremos, a partir de la suscripción y celebración del mismo, conforme a lo prescrito en el artículo 73° del Decreto Supremo No. 040-2014-PCM-Reglamento de la Ley del Servicio Civil; asimismo, conviene precisar que las partes en ejercicio de la autonomía de la libertad que tienen para pactar en el presente Convenio Colectivo, han decidido que los beneficiarios del presente convenio - ámbito de aplicación, serán aquellos trabajadores que cumplan con los siguientes requisitos:

- ✓ Que se encuentren con vínculo laboral vigente y afiliados al Sindicato de Trabajadores del Gobierno Regional de Ica – Sede Central.
- ✓ Que tengan la condición de nombrados y/o contratados dentro del régimen del Decreto Legislativo 276, y;
- ✓ Que, se encuentran excluidos de los beneficios del presente Convenio Colectivo, aquellos trabajadores que se afiliaron al Sindicato y que por motivos laborales, se encuentren ocupando cargos de confianza y/o de dirección en la Entidad, dicha prohibición se mantendrá mientras que el trabajador se encuentre ocupando los cargos mencionados.

Gobierno Regional de Ica
 Subgerencia de Gestión de los Recursos Humanos
 Micaela Salazar de Espinoza
 Subgerente

Gobierno Regional de Ica
 Subgerencia de Recursos Humanos
 Subgerente

Gobierno Regional de Ica
 Oficina Ejecutiva de Planeación
 Lic. María Elena Salazar de Espinoza
 Subgerente

Gobierno Regional de Ica
 Oficina Ejecutiva de Planeación
 Lic. Carlos Rodríguez Hernández
 Subgerente

Roberto de la Cruz Hernández
 DNI. 2147 5883

Rodrigo Buel
 DNI 2145592

Oficina Ejecutiva de Planeación
 Lic. Miguel Ángel Rodríguez Hernández
 Secretario General

Jorge Cedera Pirat
 21538698

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General: ¿De qué manera influye la buena fe negociadora en el procedimiento de negociación colectiva?</p> <p>P1. Problema Específico: ¿Cómo influye el esfuerzo genuino y leal en la negociación para lograr acuerdos en el procedimiento de negociación colectiva?</p>	<p>Objetivo General: Analizar de qué manera influye la buena fe negociadora en el procedimiento de negociación colectiva</p> <p>O1. Objetivos Específicos: Evaluar cómo influye el esfuerzo genuino y leal en la negociación para lograr acuerdos en el procedimiento de negociación colectiva</p>	<p>Hipótesis General: La buena fe negociadora influye en el procedimiento de negociación colectiva</p> <p>H1. Hipótesis Específico: El esfuerzo genuino y leal para lograr acuerdos en el procedimiento de negociación influye de manera positiva</p>	<p>V1. Variable Independiente (x): Buena fe negociadora</p>	<p>- Esfuerzo genuino y leal para lograr acuerdos</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Entrega de información en plazo establecido. - Concurrencia a audiencias, y reuniones. - Otorgamiento de licencias sindicales - Designación de negociador con facultades para adopción de acuerdos - Recepción de pliego 	<p>Enfoque: Mixto cuantitativa-cualitativa</p> <p>Instrumentos de la investigación: Guía de entrevista-escala de medición.</p> <p>Tipo de investigación: Dogmática</p> <p>Diseño de investigación: Descriptivo-correlacional</p>
<p>P2. Problema Específico: ¿De qué manera se puede constatar el respeto al principio de buena fe negociadora en el procedimiento de negociación colectiva?</p>	<p>O2. Objetivo Específico: Identificar como constatar el respeto al principio de buena fe negociadora en el procedimiento de negociación colectiva</p>	<p>H2. Hipótesis Específico: El respeto al principio de buena fe negociadora en el procedimiento de negociación colectiva se puede constatar con una ficha</p>	<p>V2. Variable Dependiente (y): Negociación colectiva</p>	<p>- Efectividad de las negociaciones colectivas</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Logro de acuerdos satisfactorias para ambas partes - Reducción de conflictos laborales - Mejora de condiciones laborales - Cantidad de acuerdos colectivos alcanzados - Calidad de acuerdos colectivos alcanzados 	

f. Anexo VI.

**TOMAS FOTOGRAFICAS DEL SECTOR SOCIAL ENTREVISTADO
PERTENECIENTES AL GOBIERNO REGIONAL DE ICA**



