

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL



Trabajo de Suficiencia Profesional

Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta  
Huachipa, 2018

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Presentado por:

Autora: Bachiller Hellen Pamela Alvarez Muguruza

Lima – Perú

2018

### **Dedicatoria:**

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios por permitirme terminar mis estudios universitarios, a mi madre Marlene, a mi hermano Diego por su apoyo incondicional y comprensión; y a todas las personas que siempre creyeron en mi para la culminación de esta gran meta.

### **Agradecimiento:**

A todos los integrantes y dirigentes de los diversos sindicatos que ayudaron en la presente investigación brindando información y en especial a SINTRABA y a Yuliana Dolores por la paciencia y enseñanzas proporcionada durante el tiempo de prácticas en AJEPER y a todos los trabajadores de los centros de prácticas que me ayudaron a ser una mejor profesional.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega según la Directiva N°003-FPs y TS-2018, me es grato poder presentar mi trabajo de investigación titulado Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, bajo la modalidad de TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL para obtener el título profesional de licenciatura.

Por lo cual espero que este trabajo de investigación sea adecuadamente evaluado y aprobado.

Atentamente.

Hellen Pamela Alvarez Muguruza

# ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice	v
Índice de tablas	viii
Índice de figuras	x
Resumen	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv

## **CAPÍTULO I: Planteamiento del problema**

1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	20
1.2.1. Problema principal	20
1.2.2. Problemas específicos	20
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general	20
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Justificación e importancia	21

## **CAPÍTULO II: Marco teórico conceptual**

2.1. Antecedentes	24
2.1.1. Antecedentes internacionales	24
2.1.2. Antecedentes nacionales	27
2.2. Base teórica	31
2.2.1. Conceptualización de Negociación colectiva	31
2.2.2. Elementos de la Negociación colectiva	33
2.2.3. Niveles de Negociación colectiva	38
2.2.4. Modelos de la Negociación colectiva	43
2.2.5. Proceso de la Negociación colectiva	45
2.2.6. Marco Normativo de la Negociación colectiva en el Perú	52
2.3. Definiciones conceptuales	60

<b>CAPÍTULO III: Metodología</b>	
3.1. Tipo de investigación	64
3.2. Diseño de investigación	65
3.3. Población y muestra	65
3.4. Identificación de las variables y Operacionalización	68
3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación	70
<b>CAPÍTULO IV: Presentación, procesamiento y análisis de resultados</b>	
4.1. Presentación de resultados generales	72
4.2. Presentación de resultados específicos	78
4.3. Procesamiento de los resultados	82
4.4. Discusión de los resultados	82
4.5. Conclusiones	86
4.6. Recomendaciones	87
<b>CAPÍTULO V: Programa de intervención</b>	
5.1. Denominación del programa	90
5.2. Justificación del programa	90
5.3. Objetivos del programa	92
5.3.1. Objetivo general	92
5.3.2. Objetivos específicos	92
5.4. Sector al que se dirige	92
5.5. Metodología de la intervención	92
5.6. Recursos	93
5.6.1. Recursos profesionales	93
5.6.2. Recursos materiales	93
5.7. Actividades	94
5.8. Cronograma	97
<b>Referencias bibliográficas</b>	98

## ANEXOS

Anexo N° 1. Matriz de Consistencia	102
Anexo N° 2. Cuestionario Sobre Negociación Colectiva	103
Anexo N° 3. Certificado de Validación del primer experto	105
Anexo N° 4. Ficha del instrumento del primer experto	106
Anexo N° 5. Certificado de Validación del segundo experto	107
Anexo N° 6. Ficha del instrumento del segundo experto	108
Anexo N° 7. Certificado de Validación del tercer experto	109
Anexo N° 8. Ficha del instrumento del tercer experto	110
Anexo N° 9: Carta de Presentación	111
Anexo N°10: Convenio Colectivo 2017 – 2020	112
Anexo N° 11: Fotografías de la aplicación del cuestionario y la entrevista	120
Anexo N° 12: Reporte del Plagiarism Cheker X Originality	122

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Contenidos principales de los acuerdos a nivel nacional	40
<b>Tabla 2:</b> Niveles de Negociación colectiva	42
<b>Tabla 3:</b> Matriz de Operacionalización	69
<b>Tabla 4:</b> Escala de Calificación del Cuestionario	70
<b>Tabla 5:</b> Baremo de interpretación de la Negociación Colectiva	71
<b>Tabla 6:</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según la edad.	72
<b>Tabla 7:</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el estado civil.	73
<b>Tabla 8:</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el Sexo.	74
<b>Tabla 9:</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el tipo del trabajador.	75
<b>Tabla 10:</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el nivel de estudio.	76
<b>Tabla 11:</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el tiempo sindicalizado.	77
<b>Tabla 12:</b> Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa.	78



**Tabla 13:** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Condiciones de trabajo. 79

**Tabla 14:** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Relación entre empleador y el empleado. 80

**Tabla 15:** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Relación entre empleador y sindicato. 81

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Conceptualización de negociación colectiva	32
<b>Figura 2.</b> Modelos de negociación colectiva	44
<b>Figura 3.</b> Diseño de la investigación	65
<b>Figura 4.</b> Fórmula para determinar la muestra (MAS)	66
<b>Figura 5.</b> Factor de corrección por finitud	67
<b>Figura 6.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según la edad.	72
<b>Figura 7.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el estado civil.	73
<b>Figura 8.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el Sexo.	74
<b>Figura 9.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el tipo del trabajador.	75
<b>Figura 10.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el nivel de estudio.	76
<b>Figura 11.</b> Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el tiempo sindicalizado	77
<b>Figura 12.</b> Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa.	78

**Figura 13.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Condiciones de trabajo. 79

**Figura 14.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Relación entre empleador y el empleado. 80

**Figura 15.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Relación entre empleador y sindicato. 81

## RESUMEN

La presente investigación desarrollada tiene como objetivo general determinar el grado de negociación entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa. El estudio corresponde a una investigación de tipo descriptiva, de nivel básica y con un enfoque cuantitativo de acuerdo al manejo de los datos e información recolectada. El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal.

El universo de la población se conforma por 262 trabajadores sindicalizados del sindicato SINTRABA. La muestra fue hallada por la técnica de muestreo aleatorio simple y sometido al factor de corrección por finitud, estableciéndose en 98 trabajadores sindicalizados. La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario con elaboración propia para medir el nivel de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER

La conclusión a la que se llegó fue: el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER responde a un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 80%, indicando que la percepción de los trabajadores está ante una situación indiferente frente a la negociación colectiva ya establecida entre ambas partes.

**Palabras Claves:** negociación colectiva, condiciones de trabajo, sindicato, obrero y empleado.

## ABSTRACT

The general objective of this research is to determine the degree of negotiation between the SINTRABA Union and the AJEPER company at the Huachipa plant. The study corresponds to a descriptive, basic level research with a quantitative approach according to the handling of the data and information collected. The research design is non-experimental, cross-sectional.

The universe of the population is made up of 262 unionized workers of the SINTRABA union. The sample was found by the technique of simple random sampling and subjected to the correction factor by finitude, establishing itself in 98 unionized workers. The technique that was used was the survey and the instrument a questionnaire with own elaboration to measure the level of collective Negotiation between the SINTRABA Union and the company AJEPER

The conclusion reached was: the degree of collective bargaining between the union SINTRABA and the company AJEPER responds to a degree Neither favorable nor Negative equal to 80%, indicating that the perception of workers is facing an indifferent situation against collective bargaining already established between both parties.

**Keywords:** collective bargaining, working conditions, union, worker and employee.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación pretende demostrar el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER y como los trabajadores perciben el impacto de dicha negociación en sí mismos.

En los últimos años la presencia de organizaciones sindicales ha tomado suma importancia en toda empresa dedicada a diferentes giros o rubros con el fin de cumplir su objetivos operativos y estratégicos. Sin embargo, analizando y conociendo el contexto a fondo en la que se encuentran inmersas las empresas dedicadas especialmente a producir bebidas y afines, es frecuente que exista un sindicato; a consecuencia de las decisiones del área de Talento Humano o de los propios directivos por manejar o dar soluciones en beneficio de ambas partes, permitiendo ciertas violaciones de derechos laborales o acciones centralistas que terminan suscitándose en problemas sociales internos de las organizaciones.

La situación presentada en esta investigación muestra a los trabajadores, quienes en su inicio de creación de la empresa se identificaban y se sentían parte del avance y progreso de la productividad de la empresa AJEPER. Se comprometían en participar e involucrarse en actividades planificadas por la empresa mostrando proactividad, creatividad (por familiarizarse) y empezar una labor que desconocían a pesar, que la empresa no contaba inicialmente con todas las condiciones adecuadas tanto en infraestructura como en seguridad. Sin embargo, llegó un momento que los trabajadores se empezaron a dar cuenta de algunas acciones y decisiones inapropiadas por parte de los directivos de la empresa y, gracias a la influencia de otras organizaciones sindicales

externas como el sindicato de la empresa Lindley, decidieron formar un sindicato el cual estuvo lleno de dificultades. Transcurridos los primeros años de creación del sindicato y el mal asesoramiento de los diversos dirigentes hacia los trabajadores, predominancia de intereses individuales, ejercicio de un mal liderazgo, falta de representantes sindicales capacitados en temas legales ha ocasionado el debilitamiento de la identificación individual de cada sindicalista y sobre todo la estigmatización del trabajador sindicalista ante la empresa. Así como el sentido de pertenencia al grupo, desconfianza de sus directivos, división de grupos y desinterés por actualizarse o conocer la realidad de su organización sindical. A su vez, la empresa se ve afectada por el desempeño laboral de los trabajadores y la falta de interés por parte del sindicato en las actividades realizadas por la empresa.

Trabajo Social es una profesión que se dedica a búsqueda de la mejora en el desarrollo de los vínculos entre las personas en las diferentes sociedades. Al ser cambiante, dinámico y estar acorde a las nuevas exigencias sociales actuales es importante que busque la expansión de nuevos espacios de intervención; que formule propuestas profesionales, racionales y planes de intervención ante las diversas problemáticas que enfrente con el día a día.

Es por ello, que la presente investigación, además de conocer y comprender la dinámica sindical, también busca proponer recomendaciones que permitan (tanto a empleadores como a las organizaciones sindicales) encontrar soluciones basadas en acciones que contribuyan a la mejora de las relaciones entre ambas partes.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

En estas últimas décadas nuestro país ha presentado diversos problemas sociales con respecto al tema de la negociación colectiva, siendo los principales la reducción del campo de negociación; la vigencia, la perspectiva económica de la misma y la debilidad de la organización sindical, debido al escaso conocimiento de los agremiados con respecto a lo básico del derecho laboral, de los que se atreven a ser dirigentes sindicales o formen un sindicato hoy en día en nuestro país, lo cual genera que el rol o del representante del sindicato no logre cumplir los objetivos y metas de su propia institución a la cual representan, a largo plazo se manifiesta en conflictos internos y de intereses personales.

En un contexto de crecimiento económico, la negociación colectiva debió ser el principal mecanismo de redistribución económica, tanto por su solidez institucional como por su carácter democrático, pero en la actualidad esto no ha sucedido. Lamentablemente la legislación peruana resulta restrictiva, frente al concepto de negociación colectiva, que debería establecer parámetros igualitarios basados en el crecimiento social del trabajador de la empresa y del país, la misma ley debería asegurar sanciones a quienes incumplan las mismas. Por esta razón, en la inestabilidad económica que sufrió el Perú durante los primeros años 80s, los convenios se caracterizaron por dos tendencias importantes: extensión del periodo de vigencia, de un año hasta cinco años. Por otro lado, se modificaron beneficios adyacentes y mejoras en las condiciones de trabajo, para salvaguardar el aumento salarial. Esto ha ocurrido tanto en los sectores de manufactura



como textiles. Asimismo, reducir la negociación colectiva a solo el incremento económico a los trabajadores es una mala estrategia. Si bien, se reconoce que el incremento remunerativo es la base de la negociación no puede ser el único tema exclusivo en discusión de los pliegos de reclamos, pues está el poder contractual de la fuerza laboral, el fin es instalar cada vez mayores cuotas de capacidad contractual entre los agremiados, es decir, se debe negociar más con respecto a las condiciones de trabajo y beneficios a los propios trabajadores buscando la igualdad y equidad entre ellos, para tal resultado se requiere fomentar el poder sindical basado en el fortalecimiento de la educación sindical de sus propios agremiados.

En estos nuevos tiempos, el sindicalismo debe avanzar hacia un modelo que busque una negociación efectiva. Así, las condiciones de trabajo, los temas de salud y seguridad en el trabajo, libertades sindicales, horarios, bonificaciones, categorizaciones y línea de carrera se deberían negociarse a nivel de cada unidad sindical de empresa. A nivel interno se debe buscar afianzar un ámbito de negociación sobre el sueldo base, escalas remunerativas, regímenes contractuales, capacitación al personal, patrocinio de los hijos de los trabajadores y entre otros. Con todo lo expuesto anteriormente, los trabajadores dispondrían de un componente articulado el cual permitiría una redistribución económica equitativa para todos sus afiliados.

Según el artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) indica que la negociación colectiva es una herramienta imprescindible para la promoción de la igualdad de oportunidades de trabajo. Mediante ello, se puede asegurar condiciones mínimas que tengan como fin erradicar la discriminación en todas sus formas y, hacer efectivo principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como los de: la

igualdad de oportunidades, remuneración equitativa para el trabajo de igual nivel, mayor protección a los derechos de la mujer trabajadora durante el periodo pre y post natal, mejores facilidades para el desarrollo de la labor sindical, etc. Por lo tanto, esto nos demuestra que es importante fortalecer la negociación a nivel de empresa, pero a la vez fomentando condiciones básicas para la negociación colectiva sectorial o interna que permita mayores beneficios para la clase trabajadora del sector y para la empresa, es fundamental dar a conocer los beneficios en vez de estigmatizar un Sindicato de cualquier organización en nuestro país.

La situación actual del sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER es tensa y en algunas ocasiones conflictivas, debido a que el Sindicato tiene una gran presencia en todos los temas y aspectos relacionados con los trabajadores, lo cual se ve reflejado en su pliego de reclamos que en su gran mayoría son aprobados a favor del sindicato, si bien es cierto, la empresa demuestra accesibilidad a los pedidos del sindicato esto ha generado una situación de permisividad que se ha manifestado en quiebres de procedimientos, reglas y normas frente a sus propios intereses comunes, poniendo en desequilibrio la autoridad de todos los empleados y obreros que no son sindicalizados. En este punto es importante mencionar que los dirigentes sindicales no son el mejor ejemplo al pedir o gestionar algún requerimiento dentro de la organización generando así una desigualdad de poderes e intereses, yendo así en contra de sus principios.

Los problemas presentados en la organización son muchos y de diversas índoles; uno de ellos son la falta de confianza entre los obreros y empleados sindicalizados frente a los que no son sindicalizados, lo cual genera que no exista un compromiso común frente

a los objetivos planteados en la empresa, debido a que no se sienten retribuidos y compensados con líneas de carreras dentro de la empresa ,en especial si una persona es sindicalizada se les cierre la puerta a las oportunidades de crecimiento laboral por no ser una persona de confianza para la empresa, generando así el resentimiento y la división de grupos de intereses en la organización, no hay programas de fomentación o promoción de talento humano en el nivel operario debido a la subestimación de dicho grupo. Hay talento que no ha sido descubierto y explotado dentro de la organización a causa de lo mencionado anteriormente. Muchas áreas de la empresa han sido siempre criticadas por su falta de compromiso o ayuda ante los trabajadores los cuales son: Calidad de Vida, Remuneración, Mantenimiento, Manufactura y Operaciones, los cuales siempre han sido objeto de crítica por parte del sindicato.

Por todo lo expuesto anteriormente, la existencia de sindicatos en cualquier tipo o rubro de organizaciones debe ser visto como un socio estratégico en una compañía y no como una piedra en el zapato o atraso para los objetivos planificados de esta, se debe de tomar como una medida de productividad, en este sentido, se debe de controlar la existencia de sindicatos en economías donde el poder de negociación de estos sea alto y sobre todo efectivo y eficiente y sean parte del cambio en una organización para comprender estos tipos de estructuras que para muchos aún sigue siendo desconocidas, pero de esto dependerá el manejo adecuado de sus actores, por todo lo mencionado anteriormente se opta por investigar la “Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018”.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es el grado de negociación colectiva, según la dimensión condiciones de trabajo, entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018?
- ¿Cuál es el grado de negociación colectiva, según la dimensión relación empleador y empleado, entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018?
- ¿Cuál es el grado de negociación colectiva, según la dimensión relación entre empleados, empleadores y organizaciones de trabajadores, entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Reconocer el grado de negociación colectiva según la dimensión condiciones de trabajo entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.
- Reconocer el grado de negociación colectiva según la dimensión relación entre empleadores y empleados entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.
- Reconocer el grado de negociación colectiva según la dimensión relación entre empleados, empleadores y organizaciones de trabajadores entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.

### **1.4. Justificación e importancia**

Este presente trabajo tiene como fin describir y analizar la situación actual de la negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, al mismo tiempo presenta una propuesta de un plan de intervención para mejorar el clima laboral entre el sindicato y la empresa.

Es importante reforzar la negociación a nivel de empresa, pero al mismo tiempo se debe propiciar las condiciones para la negociación colectiva sectorial que permita mayores beneficios para la clase trabajadora de la empresa AJEPER y en este aspecto el rol de la Trabajadora social debe estar inmerso en las diferentes reuniones y tomas de decisiones con respecto a los acuerdos y/o negociaciones que tiene el sindicato y la empresa para una adecuada intermediación de las partes anteriormente mencionadas, debido a que en la actualidad el rol de la Trabajadora social ha sido relegado a otras áreas donde los temas sociales no han sido negociados por los profesionales idóneos y esto se

ha visto reflejado en conflictos y malentendidos entre el sindicato y el área de Calidad de Vida de la empresa AJEPER.

Es necesario demostrar que la negociación colectiva es un instrumento fundamental en cualquier organización sea tanto privada como estatal como herramienta para equilibrar el poder de negociación en el mercado de trabajo, elevar el nivel de productividad en las empresas y así buscar incrementos remunerativos acordes al crecimiento de la productividad de cada empresa, lo cual conlleve el crecimiento mutuo.

Desde el punto de vista teórico, el presente trabajo de investigación ayuda a incrementar el conocimiento con respecto al convenio colectivo, sindicato y la intermediación entre ambas partes, la ausencia de trabajos de investigación en ámbito social, así como la todavía reducida producción científica en el ámbito de los estudios sindicales a nivel nacional y latinoamericano, son la principal justificación para este trabajo. Mediante la recopilación de teorías, conocimientos científicos sustentados se formará una base de información enriquecida para guía y consulta de los interesados en el tema.

Desde de punto de vista práctico encuentra su justificación en la medida que se propone ampliar el panorama en el área de intervención de la trabajadora social dentro del proceso de intermediación entre el sindicato y la empresa, como ente mediador en la cual se verá reflejado un plan de intervención que representará una oportunidad de desarrollo para la empresa y el sindicato, debido a que va abordar con precisión los problemas que actualmente se suscitan a través de la ejecución del plan de intervención, se abrirán posibilidades de mejoramiento en los canales de comunicación y una adecuada

concertación de acuerdos entre los diversos autores citados posteriormente. Finalmente, el trabajo es de importancia para el propio autor, puesto que servirá para poner en práctica los conocimientos adquiridos durante los años de estudios en la universidad.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio que se realiza proporciona herramientas para la intermediación entre el sindicato y las empresas mediante la aplicación de técnicas e instrumentos, lo cual nos proporcionará una base de información recopilada, la cual será analizada a detalle para la interpretación de resultados sobre la situación real de la negociación colectiva y así identificar el problema y generar soluciones acordes a una serie de pasos a seguir para llegar a una adecuada intermediación sindical.

Desde el punto de vista social, este trabajo de investigación propone generar un cambio en la revalorización de los sindicatos en empresas industriales y/o manufactura y así poder trabajar desde los diversos niveles de intervención: Individuo, grupo y comunidad, el bienestar de los colaboradores mediante el uso de estrategias y técnicas que permitirán una adecuada intervención por parte de la Trabajadora social que se verá reflejada e impactará en el clima laboral de los trabajadores de la planta Huachipa de la empresa AJEPER.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

#### 2.1. Antecedentes

En búsqueda de información respecto a la variable negociación colectiva se contó con diversas fuentes de información las cuales se detallan a continuación:

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

Cárdena, J. (2016) realizó su tesis para la obtención de su licenciatura con el siguiente título: *“Derechos colectivos de las y los servidores públicos al amparo de las enmiendas constitucionales de 2015”*. El autor concluye en su trabajo de investigación:

- El sindicato, ha venido siendo desde siempre el espacio en donde se conciben los representantes de la clase trabajadora, pero también han dado paso a que representantes se perpetúen en sus cargos, en la cual la gran mayoría son por intereses políticos y/o personales; de modo que se cree que al menos en el sector estatal, para que se puedan formar los sindicatos se deben establecer varias salvedades al momento de otorgar la respectiva personería jurídica, una de ellas la alternabilidad y la igualdad de género entre los dirigentes que los representaran.

Ahumada, D. (2016) realizó una tesis para obtener el grado de licenciatura con el título: *“Visión crítica de la Negociación y sus actuales procedimientos, contenidos y actores”*. El autor concluye en su trabajo de investigación lo siguiente:



- La negociación colectiva y los actores que están inmerso en esto, es claro que están fuertemente deslegitimados y con falta de operatividad. Es relevante la escasa cantidad de trabajadores afiliados a un sindicato, donde este tipo de organizaciones no son interesantes a nuestros trabajadores por el concepto erróneo de este, además, que durante muchos años ha surgido la idea de que estos representan una crisis al interior de la empresa y un fracaso para el empresario en establecer condiciones laborales y remunerativas suficientes para evitar la formación de un sindicato. También es un descredito para la negociación los grupos organizados para el sólo efecto de negociar, puesto que en muchas empresas estos grupos son dirigidos por el empleador, que con la intención de contrarrestar el impacto de un sindicato en la empresa los obliga a negociar, entregando él mismo, en forma muy poco convencional, beneficios que no tienen un real impacto en la mejora de las condiciones de trabajo para los trabajadores afiliados.

Passos, A. (2014) realizó una tesis para obtener el grado de doctor con el siguiente título *“La estructura de la Negociación Colectiva. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño”*. El autor concluye en su trabajo de investigación:

- La negociación colectiva es uno de los métodos más importantes en la búsqueda de solución de conflictos existentes en la sociedad contemporánea a nivel institucional. Sin duda, es el más relevante en lo que se refiere al manejo de los conflictos laborales de naturaleza colectiva. Como sistema, posibilita solucionar con más legitimidad los conflictos laborales, dado que se basa en la racionalidad y el acuerdo mutuo y se aleja de la arbitrariedad. La importancia de la

negociación colectiva es la representación del derecho laboral. La negociación colectiva es, probablemente, la herramienta más idónea para acompañar social y laboralmente las profundas transformaciones que se están suscitando en los sistemas de organización del trabajo en las últimas décadas, una vez que se adecua a cada realidad organizativa y a cada momento histórico por el que recorre los momentos de cambios económicos de cada país.

Benito, L. (2014) realizó su tesis para obtener el grado de licenciatura con el siguiente título “*Negociaciones colectivas de trabajo en Argentina: Procesos de cambio en la acción sindical*”. El autor concluye en su trabajo de investigación:

- La gran extensión de la negociación colectiva a nivel de empresa ha generado en los representantes sindicales un cierto alejamiento de sus compañeros, tomando decisiones ajenas con diferentes estrategias de acción, generando desigualdades entre los trabajadores que representan a un sector determinada. La pérdida de diferentes cláusulas en los convenios colectivos de trabajo produce en los representantes sindicales una disminución de participación, quitándole espacios para la toma de decisiones simultáneamente con la empresa, acerca de las políticas laborales llevadas a cabo en el lugar de trabajo.

Carmona, J. (2014) realizó una tesis para obtener el grado de licenciatura con el título: “*La necesidad que México ratifique el convenio 98 de la Organización internacional del Trabajo, en aras de proteger los Derechos de sindicación y Negociación Colectiva de los Trabajadores*”. El autor concluye en su trabajo de investigación:

- Que la negociación colectiva, constituye un instrumento primordial, para la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, esencial a la libertad sindical y la huelga, además, es una forma de búsqueda de solución de conflictos de carácter autocompositivo que ofrece una amplia gama de ventajas en relación a otras formas de solución de conflictos porque permite que las partes comprendidas, conformen mejoras técnicas de negociación y de conciliación para la prevención y solución de futuros problemas.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Ganoza, M. (2017) realizó su tesis para obtener el grado de segunda especialidad con el título *“La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de sus beneficios a los no afiliados”*. El autor concluye en su trabajo de investigación:

- El éxito del convenio colectivo se fundamenta en el ámbito subjetivo del mismo, puede ser general o limitado. Cuando un convenio colectivo es de eficacia general o erga omnes, dicho convenio tiene cobertura a todos los trabajadores del cualquier ámbito del cual fue negociado, sin tomar en cuenta la condición de afiliado o no a la organización sindical que consintió el mismo. Es decir, el convenio colectivo se extiende a todos los trabajadores del ámbito de negociación, de tal forma que “para que un convenio colectivo tenga eficacia gremial se requiere que la organización sindical pactante posea legitimidad negocial ante la organización perteneciente”. Por tanto, es importante el uso de medidas y estrategias que ayuden al alcance los fines comunes de los trabajadores sindicalizados.

Rivera, A. (2017) realizó su tesis para obtener el grado de licenciatura con el título: *“Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú”*. El autor concluye en su trabajo de investigación:

- La Naturaleza Jurídica de la negociación colectiva se basa en normar las condiciones de trabajo, amparar de forma genérica a los trabajadores sindicalizados y a los no afiliados en la decisión pactada “erga omnes” con lo cual permite demostrar los beneficios del convenio, equiparar las condiciones de trabajo para los trabajadores de una cierta entidad y tiene como fin la búsqueda de mejoras tanto económicas como condiciones de trabajo el cual se verá reflejado en los afiliados del sindicato.

Salinas, G. (2017) en su investigación titulada *“Relación entre la toma de decisiones grupales y la negociación colectiva de los docentes de educación secundaria de la institución educativa emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del Cercado de Arequipa”*. Propuso como objetivo analizar la relación que existe entre la toma de decisiones grupales y el impacto en la negociación colectiva de los docentes de educación secundaria de la institución educativa emblemática Juana cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa. El tipo de investigación fue descriptivo, el diseño que se empleó fue correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 profesores de acuerdo al padrón estadístico de la institución educativa y Gerencia Regional de Educación de Arequipa. Las técnicas que se emplearon fue el Test de toma de decisiones grupales y de Negociación colectiva y los instrumentos usados fueron ítems del Test de Toma de decisiones grupales y de Negociación colectiva. Entre los resultados más importantes de un total de 60

profesores, se observa que el 65% manifiesta Si y 35% expresa No. Lo que quiere decir que el 65% que son 39 profesores, consideran que en la toma de decisiones grupales participan todos los profesores porque buscan solucionar los problemas que los afecta a todos de manera general y que ninguno debe abstenerse por motivos personales porque a él también le afecta. Concluyéndose que: Existe una fuerte relación entre la toma de decisiones grupales y la negociación colectiva de los docentes de educación secundaria de la Institución Educativa Emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del cercado de Arequipa. Es preponderante la toma de decisión grupal y la negociación colectiva de los docentes para el progreso de la Institución Educativa. Sin embargo, vemos que los profesores para alcanzar el resultado esperado, tuvo principalmente conocimientos de decisión y negociación.

Murga, K. (2015) en si investigación titulada *“Influencia de la Acción sindical en las relaciones laborales de los trabajadores afiliados de la Empresa AJEPER SA., distrito de Monsefú – Provincia de Chiclayo, año 2015”*. Propuso como objetivo detallar la influencia de la acción sindical en las relaciones laborales colectivas de los trabajadores afiliados de la empresa AJEPER SA., Distrito de Monsefú – Provincia de Chiclayo, Año 2015. El tipo de investigación fue aplicada, el diseño que se empleó fue causa – efecto. La muestra estuvo conformada por 59 trabajadores afiliados a la Organización Sindical SINATRVBA, perteneciente a la empresa AJEPER – Sede Chiclayo. Las técnicas que se emplearon para la recolección de datos fue la observación, entrevista y encuesta y los instrumentos utilizados fueron cuestionario, registro de observación y registro de entrevista. Entre los resultados más resaltantes se tiene que el principal interés del afiliado es el miedo a la desvinculación laboral (42%) y la búsqueda de estabilidad laboral

(44%), basado en el conocimiento de sus deberes y derechos como trabajadores sindicalizados (44%). Concluyéndose que: La empresa AJEPER cumple activamente con la Organización sindical a través del cumplimiento de las cláusulas en el convenio colectivo: asignación familiar, uniformes, servicios a los trabajadores, dotación de productos por fechas conmemorativas, bonificaciones y otros. Manifestando, de esta manera interés por mantener estabilidad laboral y tranquilidad entre sus trabajadores.

Núñez, P. (2013) realizó una tesis para obtener el grado de Bachiller con el siguiente título *“La necesidad de una política pública en favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano”*. El autor concluye en su trabajo de investigación los siguiente:

- Las organizaciones sindicales al desempeñar un rol indispensable en todo Estado social y democrático de Derecho, son la manifestación más clara del ejercicio de un principio y derecho fundamental como la libertad sindical respaldado por la OIT; a través del cual se fortalece el sistema democrático, se fortalece el desarrollo económico, y esto repercute en la paz social por medio de las condiciones mínimas de un trabajo decente. Así, unas organizaciones sindicales fuertes y arraigadas de sus principios contribuyen a reducir las desigualdades y la exclusión social; por lo tanto, es necesario la búsqueda del fortalecimiento del derecho de sindicación.

## **2.2. Base teórica**

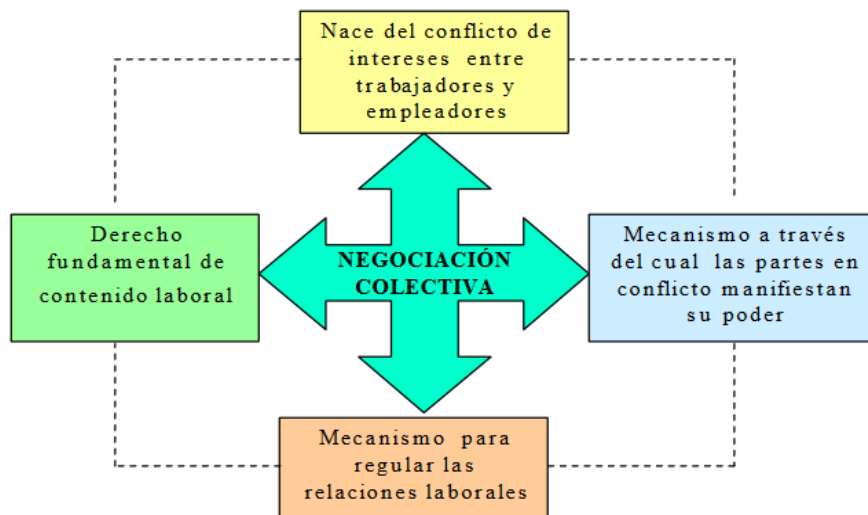
### **2.2.1. Conceptualización de Negociación colectiva**

Es la actividad que se realiza entre los trabajadores de una determinada empresa, normalmente (aunque no siempre) unidos a través de un sindicato o grupo de sindicatos y la empresa o representantes de esta de un determinado sector. El objetivo de la negociación es lograr un acuerdo entre ambas partes en cuanto a las condiciones básicas laborales adaptadas a la características de los trabajadores del ámbito en el que se circunscribe la negociación (contrato o colectivo de trabajo)

En ciertas ocasiones, como medida de presión para el cumplimiento negociación y para hacer prevalecer los acuerdos cuando consideran que no han sido cumplidos o respetados en totalidad, los trabajadores pueden acudir a la huelga.

La negociación colectiva es una manifestación individual del diálogo social, y está considerado como un derecho fundamental básico vinculante de la libertad sindical. Mundialmente se encuentra respaldado y garantizado en el Convenio 98 y 154 de la OIT que la gran mayoría de los países esta suscrito.

Según Gerard Nierenberg (2008), Indica que la negociación es el método menos arduo para resolver desacuerdos laborales. La Negociación puede ser exploratoria, mediante el cual se busca formular puntos de vista y delimitar campos de acuerdo o de disputa, o puede apuntar a la elaboración de acuerdos conjuntos. Lo define con las siguientes frases: “es el arte de ampliar las posibilidades” y “negociar es dar y recibir”



*Figura 1: Conceptualización de negociación colectiva*

La negociación colectiva se suscita en los instrumentos de la OIT como la actividad o proceso dirigidos en la búsqueda de un convenio o acuerdo colectivo. En la Recomendación núm. 91 se define la negociación colectiva como «todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional» quedando entendido que «todo contrato colectivo debería obligar a sus firmantes, así como a las personas en cuyo nombre se celebre el contrato», y las disposiciones de los contratos de trabajo contrarias al contrato colectivo «deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las disposiciones correspondientes del contrato colectivo», lo cual no objeta a que «las disposiciones de los contratos de trabajo sean más favorables a los trabajadores que aquellas previstas por el contrato colectivo no deberían considerarse contrarias al contrato colectivo».



### **2.2.2. Elementos de una negociación colectiva**

Según la OIT (2016), indica la existencia de elementos dentro de la negociación colectiva:

Los ejes de un sistema de negociación colectiva de naturaleza autónoma, pero con regulación heterónoma, que lo adecua, pueden referirse del siguiente modo: sujetos, estructura, vigencia y efectos. En cada una de estos argumentos se solventa el grado de intervencionismo regulador y la potencialidad del instrumento normativo colectivo. Si por lo general sujetos y estructura son concluyentes de lo primero, en la vigencia y los efectos se juegan el cumplimiento de los suscritos.

En un sistema que haya una regularización adecuada de negociación colectiva habrá un primer estadio de verificación el cual viene dado por un test de representatividad que deben pasar los trabajadores interesados para ser habilitados a la negociación y, luego proseguir, dar validez a lo negociado. Aquí cada régimen puede instaurar criterios de selectividad, pero habitualmente esto viene anticipado por el sistema sindical que, caracterizado como se verá por una fuerte intervención estatal, determina, al menos desde la representación de los trabajadores, quienes están acreditados para la negociación. Por lo tanto, una primera dependencia fuerte entre sistema sindical y negociación colectiva se alinea en los regímenes con reglamentación de las organizaciones de trabajadores.

Por su parte, a los fines de una mayor extensión de la aplicación del convenio a más empleadores, la regulación de los empresarios de la negociación acontece

como indispensable para validar la respectiva aplicación general. Dicho carácter normativo del convenio “erga omnes” surgirá tanto de esta extensión desde los sujetos como del posterior suceso administrativo de reconocimiento que demuestre dicho efecto.

La organización de la negociación colectiva es una noción que contribuye a la conformación de un sistema de negociación colectiva debido a que no está mencionado sólo al conjunto de convenios colectivos que lo forman sino a las reglas que ordenan la negociación y, muy especialmente, a los niveles que se distribuyen las competencias negociales. Este “armazón” es un mecanismo importante de dicho sistema y en el mismo puede redundar en una negociación colectiva articulada, en la que se conceptualiza preliminarmente ciertos ordenes de actuación o de delimitación de facultades, o carente de referencias y aceptando una diversidad de niveles o ámbitos sin interconexión entre ambas partes.

Sin embargo, los resultados de una definida estructura, en particular en los modelos que hemos indicado como “estáticos”, no se agotan en ese “reparto” de competencias, sino que trasciende, en modo mucho más rígido, en reglas para la elección de la norma colectiva aplicable. Las definiciones de centralización o descentralización de la negociación colectiva, o sus consecuentes preferencias por un convenio sectorial o un convenio de empresa, son determinantes al momento de la definición de la estructura. En ésta se ventila “políticamente” cierta idea con respecto a la distribución del poder y, con ello, la expresión de un sistema desde un nuevo punto de vista. Un conjunto de reglas de concurrencia que beneficie,

promueva o intermedie un determinado nivel de negociación estará solventando conflictos a posteriori.

La búsqueda por un modelo “ideal” o “tipo” de negociación, con una centralidad del convenio sectorial brinde beneficios a sus afiliados supone la prevalencia de éste por sobre otros niveles o ámbitos. Ello a su vez favorece a una centralización y a la búsqueda de determinados sujetos: el sindicato de rama, sector, actividad. Por su parte, en cuanto a las reglas de resolución de conflictos de estudio, supone la adopción de un régimen instaurado en la norma más favorable o en aquel convenio que mejor garantice los derechos fundamentales del trabajador.

En cuanto a la duración de las cláusulas de los convenios colectivos también aquí la intervención produce efectos positivos en términos de garantía de los derechos y, especialmente, de un proceso negocial que se faculte en ciclos de búsqueda de expansión para sumar victorias y se ampare en momentos de cambios. La instauración del convenio colectivo implica la prolongación del mismo, más allá de su inicial vigencia negociada, hasta que una de las partes acuerde que lo supla como una salvaguarda irremplazable para un mínimo en el cual los derechos se mantengan en el tiempo acordado.

La negociación tiene diversos aspectos, estructuras y en proporción de ella más o menos descentralización, y vigencia, son propios al momento de evaluar la mayor o menor protección que concede el sistema estatal a los actores sindicales y a la garantía del cumplimiento de los derechos de los trabajadores. Es, además, un instrumento que nos permite medir la mayor cantidad de políticas dinámicas o

desreguladoras propias de la década de los noventa y con diversos episodios en los países latinoamericanos y actualmente en el viejo continente.

En materia de eficacia del convenio colectivo, se ha apuntado hacia la intervención estatal para extender los alcances del convenio más allá de lo que inicialmente se ha podido acordar entre los sujetos pactantes. En consecuencia, una visión de la negociación colectiva acoplada a un criterio estrictamente autónomo conlleva otorgar resultados al mandato previo que ostentan los sujetos y, por tanto, una limitación subjetiva posterior. Por parte del sindicato puede resultar en un derecho exclusivo para los trabajadores afiliados al sindicato y en la parte empresaria a una restricción a los empleadores suscritos. Esta característica aspira a lograr una mayor extensión, uniformidad u homogeneidad de la norma y conduce a una antigua versión de la autonomía colectiva fundada en la exclusiva fuerza de conflictos. Por el contrario, a partir del develamiento del Estado como organizador social, y luego del rol que el sindicato está llamado a desempeñar para el Estado Social, el reconocimiento mediante el uso de una fórmula que busque atribuirle el carácter de gestor de intereses colectivos supondrá un reflejo en términos de norma general que evita la fragmentación del mismo.

Los fines de dicha extensión o consolidación de una norma colectiva general, aplicable a más personas que se encuentren representados por ellos, el alcance será a los afiliados y no afiliados al sindicato pactante, comprendidos o no directamente o por representación en la negociación desde el lado de los empresarios, se busca una fórmula de reconocimiento externo de la autonomía colectiva y una facultad de la misma como norma colectiva de alcance a todos los trabajadores sin distinción

de su afiliación. El llamado erga omnes (para todos), como detallamos líneas arriba, se adquiere por dos vías: una, la predeterminación de los sujetos; la otra, la intervención pública disponiendo tal efecto bajo la forma de homologación, extensión u otra denominación.

En el caso de establecer a los sujetos, desde el sindical, se obtiene, habitualmente, a través del uso de la técnica de la mayor representación, o test de representatividad, que funciona como una técnica correctiva del pluralismo (Escudero) por la que, se encuentra instituida en diversos parámetros (afiliación, elección, historia, etc.) se establece a ciertos sujetos sindicales por sobre otros y, con ello, se les otorga mayor capacidad representativa y, con ello, de una mayor institucionalización dentro del sistema organizacional.

En cuanto a la búsqueda de una posterior intervención, ateniéndose a una sujeción de sujetos o no, la actuación administrativa es la que otorga ese carácter general pasando el convenio por diversos filtros para el logro de la legalidad del mismo, a controles de mérito, conveniencia u oportunidad o de un orden público institucional, para limitar o negar efectos cuando se afecten otras condiciones distintas a la protección de los mismos trabajadores. Al respecto la OIT y sus órganos de control si bien han logrado aceptar algún método de control de legalidad han sido reacios a revalidar los mismos cuando supongan una facultad de rechazo a la homologación o si se estableciese que la aprobación del convenio deba reposar sobre la armonía del convenio a la política general o económica del gobierno o de una institución privada.

### **2.2.3. Niveles de la negociación colectiva**

Benites y Larco (2004) Según el Proyecto: Promoción de los derechos laborales fundamentales y formación de líderes sindicales en el área andina (2006) clasifica los niveles de la negociación colectiva en: nacional, confederal o interconfederal, hasta el nivel de empresa.

La existencia de uno o varios de estos niveles de negociación en un país dependerá de diversos factores como los siguientes: la legislación laboral, la política laboral del Estado, la manera que están organizados internamente los sindicatos y su tradición por el dominio negociador y el poder de los empleadores. Por ejemplo, en la mayoría de los países latinoamericanos predomina el nivel de negociación por empresa, sin embargo, conviven también con las negociaciones de rama o sectoriales que se dan en ciertos sectores determinados: petróleo en Venezuela o construcción civil en Perú. Cabe mencionar que, en la gran mayoría de los países europeos, existe claramente una predominancia por la negociación colectiva sectorial o de rama, al igual que en Brasil, Argentina y México, para dar sólo algunos ejemplos en Latinoamérica.

Por otro lado, aunque con menos frecuencia, existen países donde se ha logrado la negociación interconfederal de carácter nacional, la cual ha sido utilizada y rige en países como España que ha firmado diversos acuerdos sobre distintos aspectos que involucran las relacionados laborales a nivel nacional. Sin pretender hacer una revisión exhaustiva de cada uno de estos niveles de negociación colectiva, se hace una presentación de manera resumida los aspectos más significativos de cada uno de ellos.

**a) Nivel nacional:**

Este es el nivel más alto que puede alcanzar una negociación, el cual involucra a todas las centrales sindicales de un país negociando generalmente con los grupos empresariales y cuando es tripartito se involucra también al Estado en nuestro país se da en su mayoría por representación de la CGTP. Este tipo de negociación se da dentro de un modelo de negociación laboral, basado en el consenso social como instrumento para el establecimiento de políticas laborales. Estas pueden ser salariales, políticas de empleo, formación profesional, seguridad social, etc. Las negociaciones a este nivel pactan los grandes lineamientos para la aplicación en las negociaciones de menor nivel. En este sentido no reemplaza la negociación por rama o por empresa, sino que ubica al actor sindical como partícipe de la generación de políticas marco para todos los trabajadores a nivel nacional.

Como lo hemos señalado, a este nivel se firman los acuerdos marco nacionales que después se adecuan a niveles sectoriales por tanto son de gran relevancia para los demás gremios sindicales. Estos acuerdos pueden estar basados en un contenido o una gama de ellos. En el siguiente cuadro se muestran algunos temas o contenidos tratados en acuerdos a nivel nacional.

Tabla 1: Contenidos principales de los acuerdos a nivel nacional

<b>Contenidos principales de los acuerdos marco</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Legislación que garantiza en forma mínima la creación y protección de los sindicatos.</li><li>• Formación de organismos tripartitos de atención a la salud, educación y vivienda de los trabajadores.</li><li>• Establecimiento de comisiones para definir el salario mínimo.</li><li>• Normas de antigüedad para la protección del empleo y en algunos casos protección contra el desempleo.</li><li>• Legislación respecto a la seguridad e higiene en el trabajo.</li><li>• Limitación máxima de la jornada laboral.</li><li>• Limitación al trabajo infantil y nocturno.</li><li>• Establecimiento de una política de jubilación.</li><li>• Fomento de la negociación centralizada de carácter nacional y de alcance en todas las ramas industriales.</li></ul>

La negociación colectiva a nivel nacional se hace más viable y posible en Estados con forma de gobierno democrata con actores e instituciones sociales afianzadas, en este caso no es casual que la mayoría de experiencias relacionadas a este tipo de negociaciones colectivas se encuentren en países europeos con tradición democrática de años.

#### **b) Negociación sectorial o por rama de actividad.**

La negociación colectiva sectorial tiene como fin limitar, a través de acuerdo grupales, las relaciones contractuales de trabajo entre los trabajadores y empleadores de un determinado sector o rubro de una organización. En esto participan, en representación de los trabajadores, sindicatos a nivel nacional y en representación de los empleadores; sus organizaciones mediante sus representantes



que en la mayoría son de orden legal. El Estado también puede cumplir un rol activo en la participación de este tipo de negociación. En este caso la negociación es compartida por todos los elementos expuestos. Estos acuerdos a su vez pueden ser considerados como dos maneras: sustituir los acuerdos tomados por empresa o establecer un cierto lineamiento para ser tomado en cuenta en las negociaciones individual de cada empresa.

### **c) Negociación colectiva a nivel de empresa.**

El nivel fundamental de una negociación colectiva es la negociación por empresa, que encierra la negociación a nivel de sección / taller. En este tipo de negociación considera como punto de referencia los acuerdos contenidos en un convenio colectivo nacional (si hay la existencia de uno) y/o en un convenio territorial/ local. Así por ejemplo el contrato a nivel de empresa puede no ser en su totalidad sino más bien una adaptación del acuerdo de sector. La adecuación y especificidad que se pueden dar en este nivel de negociación colectiva, están sujetos básicamente de dos factores:

- La situación actual de las condiciones de la empresa;
- La forma de las estructuras de las relaciones laborales en cada país.

A este nivel, los avances que se obtengan de la negociación surgen principalmente de los representantes sindicales, los cuales han ido negociando temas en los últimos tiempos como son:

- La reducción y flexibilización del horario de trabajo.
- La organización del trabajo.
- La formación.
- Salarios e incentivos.

Luego de haber tocado cada uno de los niveles de negociación colectiva, se demuestra que en función a la supremacía con que se da cada uno de ellos en una situación dinámica y determinada, se puede hablar de modelos de negociación colectiva. En ciertos países, por ejemplo, la negociación colectiva se realiza en distintos niveles al mismo tiempo y conjuntamente. En estas realidades es difícil hablar de la existencia de un modelo específico, más allá de señalar que se opta por la negociación colectiva articulada. Este es el caso de España y otros países europeos. Sin embargo, en otras circunstancias la negociación colectiva se realiza

Tabla 2. Niveles de negociación colectiva

Nivel superior	Interconfederal, nacional o central	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Política económica y social.</li> <li>2. Protección social.</li> <li>3. Definición de la política salarial.</li> <li>4. Reglas de procedimiento y programáticas de las relaciones laborales.</li> <li>5. Políticas de empleo y promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo.</li> <li>6. Educación y Formación Profesional.</li> </ol>
Nivel intermedio	Sectorial, de rama o de categoría	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Calificación y organización del trabajo.</li> <li>2. Estructuras y dinámicas retributivas.</li> <li>3. Nivel de los salarios.</li> <li>4. Horarios y tiempos de trabajo.</li> <li>5. Primas de producción.</li> <li>6. Aplicación del principio de igualdad retributiva.</li> <li>7. Compensaciones por territorio.</li> <li>8. Derechos sindicales.</li> <li>9. Salarios de ingresos para jóvenes.</li> <li>10. Remuneración relativa a las horas extraordinarias de trabajo o durante los días feriados.</li> <li>11. Licencias pagadas para la formación.</li> <li>12. Licencia de maternidad y paternidad.</li> </ol>

		13. Licencia e indemnización por enfermedad. 14. Higiene y seguridad. 15. Trabajo nocturno. 16. Indemnización por viajes y subsistencia. 17. Número de horas de trabajo. 18. Locales y material para representantes sindicales. 19. Procedimientos disciplinarios. 20. Procedimientos para reglamentar el litigio.
Nivel inferior	De empresa	1. Beneficios adicionales. 2. La duración del trabajo. 3. Distribución y estructura general del horario. 4. La organización de los equipos de trabajo (número de turnos, trabajo nocturno, etc.). 5. Cuestiones sobre las condiciones en el lugar de trabajo (higiene y seguridad ocupacional).

#### 2.2.4. Modelos de la negociación colectiva

Benites y Larco (2004) Según el Proyecto: Promoción de los derechos laborales fundamentales y formación de líderes sindicales en el área andina clasifica los siguientes niveles de la siguiente manera:

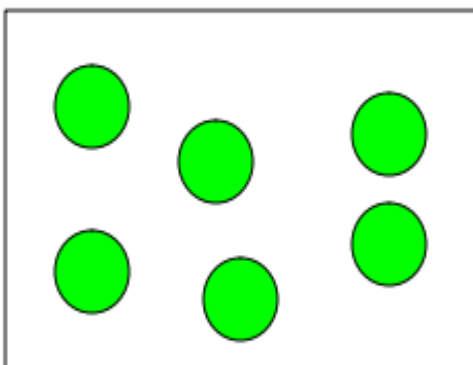
Uno de las características más relevantes que conceptualiza el modelo de negociación colectiva tiene que ver con su estructura, es decir, la unidad o nivel sobresaliente que se realiza la negociación propiamente en sí.

Cortes y Villavicencio (2014) “la estructura es el ámbito o marco en el que se desarrolla la actividad negociadora, es decir la unidad o nivel de contratación en la que se lleva adelante la negociación y se arriba a un determinado convenio”

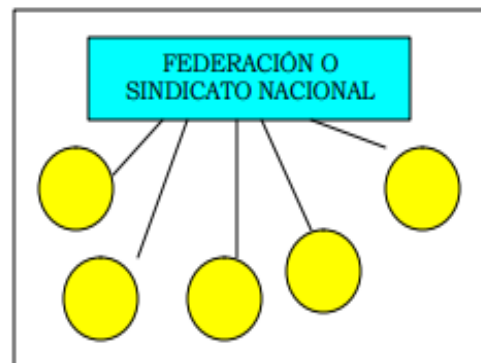
Con respecto a este tema Cortes y Villavicencio llegan a la conclusión que “El nivel negociación más difundido, son las negociaciones a nivel de establecimiento, las cuales son en cada empresa diferenciándose de una con la otra y las negociaciones a nivel de rama de actividad o industria o, más aún, de toda la actividad económica, dando sitio a los llamados modelos de negociación descentralizada o centralizada, como según corresponda.

El modelo de negociación descentralizado es la que beneficia directamente la negociación colectiva por empresa, lo que involucra la fragmentación de la negociación en pequeñas unidades productivas, muchos de estos sindicatos negociando y con una gran variedad de resultados basado en la capacidad y fuerza de negociación de cada uno de ellos. Caso distinto es el modelo de negociación colectiva centralizado, debido a que favorece la negociación sectorial. En estas situaciones negocian los sindicatos nacionales con las organizaciones de empleadores de su propio sector. Su alcance es mucho mayor, alcanzando a un grupo de unidades productivas y a una cantidad más amplia de trabajadores.

### **MODELO DESCENTRALIZADO**



### **MODELO CENTRALIZADO**



*Figura 2. Modelos de negociación colectiva*

### **2.2.5. Proceso de la negociación colectiva**

Batista (2011) Según El consejo sindical unitario de América Central y Caribe, nos detalla los pasos que se llevan a cabo en el Proceso de la negociación colectiva que lo conforman 6 pasos.

La negociación colectiva es un proceso constante, que comienza con la elaboración de una propuesta por parte del sindicato, la cual es presentada a los representantes de la empresa, seguida de un proceso de negociación y finalmente con la firma del convenio. Esta comprendida en los siguientes pasos:

- **Paso 1: Determinar el tipo y alcance de la negociación colectiva**

La tipología del sindicato comúnmente guía el tipo de convenio colectivo que se negocia y firma. Un sindicato de empresa en su mayoría negocia el convenio o contrato de la empresa donde pertenecen sus afiliados. Un sindicato de rama, negocia el convenio del área o departamento donde laboran sus afiliados, igualmente un sindicato profesional o de oficio. Estos dos últimos pueden tratar con más de un empleador. En ocasiones un sindicato profesional negocia el convenio con la empresa en donde laboran la mayor cantidad de sus agremiados. También es posible la negociación colectiva entre varios sindicatos y un empleador.

En los países de Centroamérica y la República Dominicana, la negociación colectiva se basa principalmente por empresa, a causa de una tradición originada en la necesidad de ejercer este derecho en un entorno legislativo y práctico poco favorecedor para el crecimiento de la negociación colectiva.

- **Paso 2: Determinar la titularidad del sindicato para presentarse a la negociación**

Como el convenio es un contrato que se firma entre el o los sindicatos existentes en una determinada empresa, el sindicato que va a comenzar el proceso de negociación colectiva debe tener inscripción correspondiente la cual se obtiene mediante el registro ante el Ministerio de Trabajo. La constancia de tener el poder jurídico se puede demostrar por el documento, oficio o resolución que a tales fines conceda el ministerio de trabajo.

Además del registro, en algunos países, como por ejemplo El Salvador y la Republica dominicana, se demanda que el sindicato tenga un mínimo porcentaje de afiliados. Los trabajadores y trabajadoras de la empresa, 51% para El Salvador, 50% mas 1 para la Rep. Dom. En el caso de Honduras se solicita que los estatutos del sindicato se encuentren de manera expresa para la facultad del sindicato. En estos casos para obtener una mayor facultad para negociar colectivamente, el sindicato debe de demostrar la cantidad real de sus afiliados mediante documentos que acrediten dicha cantidad.

- **Paso 3: Elaboración de la propuesta de negociación colectiva**

En esta etapa constituye lo más relevante del proceso para llegar a la negociación colectiva. En algunos países se le denomina como propuesta, proyecto o pliego de reclamos. Lo recomendable es hacer un levantamiento de la situación actual y real de los trabajadores donde se pondrá énfasis las necesidades por cubrir. Para el logro de esto se debe de recolectar información mediante instrumentos que permitan recabar el sentir y la percepción de los trabajadores y una vez obtenida

dicha información se realizará la priorización de aspectos que deban ser tratados con prioridad. La respuesta que se obtiene de los trabajadores y las trabajadoras es el principal componente que tiene el sindicato para la elaboración de la propuesta de convenio. Es importante la revisión de otros convenios existentes en el país, en especial de una empresa con un rubro similar que pueda servirle de guía o modelo para la creación del convenio. Este modelo de convenio se puede lograr obtener en una de las confederaciones o centrales sindicales existente en el país que pertenece, también pueden solicitarlo a una federación o sindicato de la comunidad donde pertenece la empresa o el sindicato.

Qué contiene la propuesta de convenio colectivo:

**Las partes en el convenio.** Como todo documento legal, el convenio o convención colectiva debe identificar a las partes vinculantes, el nombre del sindicato, su descripción, número de registro, domicilio fiscal, nombres completos de los representantes, sus cargos y números del documento de identidad, al igual que la empresa o empresas que pretendan incluir en el convenio. Este último dato puede lograrse solo mediante la indicación de la empresa, debido a que muchas veces los trabajadores e incluso el sindicato desconocen los datos legales de es, como son la razón social y sus representantes legales para dichos fines.

**El Preámbulo.** El convenio colectivo como primera parte incluye una introducción, donde se detalla lo que se quiere obtener con el mismo, son las principales bases que sustentan sus demás cláusulas, muchas veces aparecen como considerandos dentro del convenio.

El convenio o contrato colectivo tiene como facultad regular todos los temas de la relación laboral, por lo general, su contenido se instituye con base en los tipos de las siguientes cláusulas:

- De reconocimiento de ambas partes y la facultad o poder del sindicato para negociar en representación de los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas.
- De carácter económico (salarios, bonificaciones, pago de horas extras) debido a que se negocia el tema remunerativo.
- De condiciones de trabajo (jornadas, horarios, salud y seguridad en el trabajo).
- De servicios como transporte para los trabajadores, comedor o cafetería con alimentos a precios asequibles o la total cobertura, de calidad e higiénicos.
- De permisos (licencias por fallecimiento o enfermedad del trabajador o de la familia de este, matrimonio, nacimiento de hijo/a, entre otros).
- Protección a la maternidad (no discriminación, condiciones adecuadas, periodo de lactancia, existencia de lactario, permisos para chequeos médicos, donación de artículos para recién nacidos/as dos por nacimiento).
- Actividades de recreación y celebración de fechas especiales (giras, fiestas de navidad, día del trabajador, actividades deportivas, y otros).
- Sobre las relaciones laborales (respeto entre las partes, formas de resolución de conflictos o diferencias e interpretación del convenio).

**Vigencia del Convenio.** El período de la cobertura es no menos de un año, ni mayor de 3. Algunos sindicatos deciden la duración de acuerdo según las negociaciones obtenidas, la gran mayoría son de 2 años de duración. Se debe considerar que 2 meses antes de finalizar el convenio, el sindicato debe renunciar por escrito su finalización ante la empresa para poder negociar un nuevo convenio



o contrato colectivo. Por lo general la ley no restringe los aspectos y temas que a tratarse en el convenio colectivo. Puede ser objeto de negociación todo lo que contribuyan a mejorar la calidad de vida y de trabajo de los beneficiarios y las beneficiarias del mencionado convenio. En ningún caso se pueden incluir cláusulas que disminuyan los derechos estipulados en la ley o en los convenios internacionales ratificados por el país ya que desnaturalizarían el fin del convenio. En algunos países, como la República Dominicana, tampoco se pueden incorporar cláusulas que limiten la capacidad de contratación del empleador.

El contenido de la negociación muchas veces depende de la creatividad y capacidad de los representantes sindicales que estén encargados de elaborar el proyecto o pliego, para luego ser plasmado en una cláusula, los requerimientos que hayan hecho los trabajadores y trabajadoras o los aspectos que requieran ser acordados. En la actualidad, es fundamental agregar en la propuesta aspectos que se relacionen directamente con la no discriminación y la promoción de igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras. Así también es importante incluir compromisos que fomenten actividades para la prevención del VIH y para evitar en cualquier medida la discriminación por SIDA o cualquiera otro tipo de enfermedad o limitación, la salud y la seguridad en el trabajo, la protección del medio ambiente, las medidas legales para disminuir los efectos de un posible cierre de la empresa o de sus dependencias o para hacer frente ante una crisis que se puedan presentar, así como la educación y capacitación y la reconversión laboral. Estos son temas relevantes que se deben tocar en la actualidad.

- **Paso 4: Realizar la asamblea para la aprobación del proyecto de convenio y la selección de la comisión negociadora**

En los previos de la elaboración del convenio, el sindicato convoca, de manera prevista en sus estatutos, a la asamblea general de sus afiliados/as para que den a conocer el proyecto o propuesta de negociación colectiva. Por lo general en esta asamblea se organiza una comisión en representación del sindicato, que tendrá con función asistir a la negociación y la posterior firma el convenio una vez concluida la discusión de éste por las partes interesadas.

La acción de negociar significa estar en un proceso donde las partes (sindicato y empresa) tengan que estar preparados y demostrar interés para negociar. Por ello, al momento de elegir la comisión negociadora hay que considerar las facultades otorgadas por sus estatutos (como el presidente o secretario general que representa legalmente al sindicato o el secretario de quejas y conflictos o acción reivindicativa a quien los estatutos le facultan realizar funciones específicas), así como otras habilidades como: Conocimiento de los temas, facilidad de palabra y expresión, capacidad de negociación, honradez y liderazgo. Es siempre importante elegir adecuadamente a los integrantes de la comisión negociadora y tomar en cuenta el nivel de representatividad de sus integrantes considerando las áreas o departamentos de la empresa; si se trata de un convenio por rama o profesional o de oficio, así como también la equidad de género. De esta asamblea, debe levantarse un acta donde se hagan constar las decisiones tomadas y se le anexa el proyecto de convenio aprobado. El acta se deposita en el Ministerio de Trabajo, junto con el listado de los participantes con sus generales.

- **Paso 5: Notificar el proyecto de negociación colectiva al empleador/es y solicitud de iniciar el proceso de negociación**

El proyecto de convenio colectivo se informa mediante un escrito a la empresa, así como también quienes integran la comisión negociadora y se hace llegar el interés del sindicato de iniciar el proceso de negociación colectiva. Si la empresa no responde por escrito dentro de un plazo determinado o responde negándose a la negociación, el sindicato solicita la intervención del Ministerio del Trabajo. Si aun habiendo la intervención de las autoridades no logra resolver la diferencia entre las partes, ya que se deba a la negativa de negociar con el sindicato o en torno a una cláusula o disposición determinada del proyecto de negociación, se origina un conflicto colectivo, en algunos países lo denominan como un conflicto económico, mediante esta acción el sindicato convoca a una huelga y, por esta vía, puede presionar al empleador o empleadores para negociar o para ceder en la cláusula del interés de sus afiliados y afiliadas teniendo una respuesta inmediata.

- **Paso 6: La firma del convenio colectivo**

Antes que se dé la firma del convenio es necesario hacer una revisión minuciosa de los puntos acordados y de la redacción propuesta la cual siempre es por medio de abogados o entendidos en el tema. Muchos conflictos o mal entendidos pueden evitarse cuando los acuerdos se redactan de una manera más clara, simple y precisa evitando dar lugar a confusiones e interpretaciones diversas. El convenio colectivo, debe hacerse mediante un escrito y se firman 3 originales, todas las personas que hayan intervenido en este proceso, uno para el sindicato, uno para la empresa y uno que se deposita en el Ministerio de Trabajo, lo que le da fecha cierta y lo convierte en un documento de orden legal que ampara a ambas partes.

### **2.2.6. Marco normativo de la negociación colectiva en el Perú**

Con respecto al marco normativo que rige la negociación colectiva en nuestro país, está basado en un marco nacional e internacional lo cual tiene como organismo superior a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

#### **a) Normatividad Nacional:**

La Constitución política de 1993 reconoce mediante su artículo 28, a la negociación colectiva como uno de los mecanismos esenciales del derecho a la libertad sindical; indicando lo siguiente:

“Artículo 28°.- En la relación laboral el Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: (...) Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”

Así la carta magna impone de manera explícita al Estado, y por consiguiente a todos los poderes que lo constituyen, el deber de difusión de la negociación colectiva, teniendo como responsabilidad el rol de mediador y el carácter promocional del sistema de autonomía colectiva, centralizando sus esfuerzos en la generación y búsqueda de “la mayor igualdad posible de fuerzas entre las representaciones colectivas, para que luego estas puedan hacerse cargo n conjunto de la regulación de las relaciones laborales. Lo que se busca es cambiar la intervención estatal y otorgarle no solo un rol de eliminación de obstáculos respecto de los sujetos colectivos y de su actuación, sino también el rol de generar los canales

para garantizar el ejercicio de estos derechos y para otorgar las facilidades a fin de que desplieguen su máxima eficacia.”

Por otra parte, el Tribunal Constitucional ha estado ocupándose también de los alcances del deber de fomento en cuestión, destacando que éste exige al Estado, instituir el sistema de negociación colectiva en base a criterios “no solo de libertad, sino, además, de posibilidad e iniciativas reales”; pudiendo en este sentido ser necesario en algunos casos justificados de manera objetiva, la adopción de medidas tendientes a evitar la obstaculización o imposibilidad de negociación de los actores involucrados (entiéndase, representantes de trabajadores y empleadores). “La actividad de fomento de la negociación colectiva asume, entonces, un evidente carácter unilateral, sin que ello suponga un quiebre de algún principio de igualdad o afectación del pluralismo, sino más bien la garantía de que estos principios tendrán plena efectividad en este ámbito.”

Lo expuesto fue referido por el Tribunal Constitucional a través de la Sentencia de fecha 26 de marzo de 1993, recaída en el Expediente N° 0261-2003-AA/TC322, luego de examinar la adaptación a la Constitución de dos resoluciones del Ministerio de Trabajo a través de las cuales se pretendía en contradicción con lo dispuesto por la norma suprema, imponer a la representación empresarial del sector de la construcción la negociación a nivel de rama de actividad con los representantes de los trabajadores.

## **b) Normatividad internacional:**

La libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva son principios y derechos fundamentales en el cualquier centro de trabajo consagrados en la constitución de la OIT. Varios instrumentos y material informativo de autoría de la OIT ofrecen orientación y asistencia a los Estados Miembros que buscan fomentar y promover el desarrollo pleno de la negociación colectiva.

### **Declaraciones de la OIT**

Una Declaración es un manifiesto formal de principios, políticas y aspiraciones. Las declaraciones se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) y son de carácter aplicable a todos los Estados Miembros. Varias Declaraciones de la OIT hacen hincapié en la importancia de la negociación colectiva.

En la Declaración de Filadelfia de 1944, está agregada como parte integrante de la Constitución de la OIT, la Organización se compromete a promover el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

La Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social de 1977 suministran información importante sobre la libertad sindical, el derecho de sindicación y la negociación colectiva como elementos de unas relaciones laborales sólidas.

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998 hace mención a cuatro principios y derechos en el trabajo como fundamentales:

- la libertad sindical y el reconocimiento de su ejercicio del derecho a la negociación colectiva;
- la erradicación en todas las manifestaciones y formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- la eliminación total del trabajo infantil; y
- la eliminación de la discriminación en cualquier tipo de empleo y ocupación.

Expresa que todos los Estados Miembros, a pesar que no hayan ratificado los últimos acuerdos o convenios en cuestión, están en la obligación de respetar, promover y hacer realidad de buena fe y en conformidad con la Constitución los respectivos principios a los derechos fundamentales que son objeto de estos convenios. Así, al incorporarse a la OIT, todos los Estados Miembros reconocen la obligación de respetar, promover y hacer realidad el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.

Finalmente, la Declaración de la OIT con respecto a la justicia social nos indica una globalización equitativa, adoptada en 2008, reafirma que la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva tienen una importancia fundamental para el cumplimiento de los cuatro objetivos estratégicos del trabajo decente.

## **Normas internacionales del trabajo**

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos de orden legal elaborados por los representantes tripartitos de la OIT, que determinan los principios y derechos básicos en el trabajo. Estos se materializan en forma de convenios y recomendaciones.

- Los convenios son pactos internacionales de orden legal vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros. Establecen los principios básicos que deben aplicar los países que los ratifican. La ratificación es jurídicamente vinculante. Al ratificar un convenio el país que lo hace se compromete a la aplicación del instrumento en la legislación y la práctica nacional, y a la difusión sobre las medidas adoptadas para dar efecto a sus disposiciones.
- Las recomendaciones sirven como normas y ejes no vinculantes. Pueden ser autónomas o pueden complementar un convenio al proporcionar directrices más específicas sobre cómo se debe aplicar.

Con la adopción de la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Consejo de Administración de la OIT reconoció ocho convenios fundamentales en la que se incluye el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, (núm. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1948 (núm. 98).

El Convenio que hace referencia sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores de instituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse



independientemente a ellas. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a restringir este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Este convenio ha sido complementado por el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), que dispone el establecimiento de medidas que garanticen el ejercicio del derecho de sindicación y la fomentación del desarrollo de la negociación colectiva. El artículo 4 dispone que: Deberán adoptarse medidas acopladas a las condiciones de cada país, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Otra norma de especial pertinencia es el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) la cual detalla las partes de la negociación colectiva y el propósito de esta. Los países que ratifiquen este convenio deberán adoptar medidas para promover el desarrollo de la negociación colectiva. La recomendación sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 163) complementa el convenio al especificar las directrices que podrían tomar las autoridades estatales y las partes en la negociación para promoverla. Estas medidas se podrán aplicar mediante la legislación nacional, los contratos colectivos o los laudos arbitrales o por cualquier otro medio conforme a la práctica del país.

Otros convenios y recomendaciones también son inherentes a la negociación colectiva. Los siguientes instrumentos dan las bases a los Estados Miembros que buscan adoptar medidas para promover la negociación colectiva:

- La **Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951 (núm. 91)** detalla directrices para establecer procedimientos de negociación, concertación, revisión y renovación de contratos colectivos según la modalidad acordada entre las partes o determinados por la legislación nacional. Esto incluye orientación para ejecutar los contratos colectivos de manera efectiva y para su extensión, interpretación y aplicación.
- El **Convenio sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 150)** dispone a la organización un funcionamiento eficaz de un sistema de administración del trabajo cuyas funciones y responsabilidades estén articuladas adecuadamente.
- El **Convenio núm. 150 y la Recomendación sobre la administración del trabajo, 1978 (núm. 158)** instauran funciones con respecto a la administración del trabajo y las metas que deben alcanzar los gobiernos nacionales. Estos circunscriben la promoción del pleno desarrollo de procedimientos para la negociación voluntaria.
- El **Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)** hace referencia a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el ejercicio público. Si bien es aplicable a todas las personas empleadas por la administración pública, la legislación nacional deberá limitar hasta qué punto las garantías vinculadas en el convenio se aplican a los empleados de alta dirección que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder de decisión o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente de cargo de confianza y a las fuerzas armadas y la policía. El artículo 7 hace referencia a los procesos para la determinación de las condiciones de empleo en las que los gobiernos ratifican

el convenio para la adopción de medidas que ayuden a fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo.

- La **Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm.159)** ofrece orientación basada en recomendaciones sobre casos en específico como procedimientos para el reconocimiento y la representación de la sindicalización.
- La **Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92)** promueve el diseño de procedimientos de conciliación voluntaria para la prevención y solución de los conflictos internos en el trabajo, que sean gratuitos y expeditivos. Si un suceso o conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación o arbitraje con el consentimiento de todas las partes involucradas, debería ayudarse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a cierres patronales mientras dure el tiempo que tome el proceso de conciliación o arbitraje, y para que acepten el dictamen después de evaluado la situación presentada. Sin embargo, como señala la recomendación, esto no deberá interpretarse de ninguna manera como el quebranto del derecho a la huelga.
- El **Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1949 (núm. 94)** dispone la inclusión de cláusulas en estos contratos que salvaguarden a los trabajadores interesados salarios, horas de trabajo y demás situaciones de empleo no menos favorables a las referidas por medio de un contrato colectivo u otra forma sujeta a la reglamentación.

- La **Recomendación sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), 1951 (núm. 84)** ofrece mayor variedad con respecto a la orientación sobre el posible diseño de las nuevas cláusulas de trabajo que se deben incluir y adecuar a estos contratos.
- El **Convenio sobre las plantaciones, 1958 (núm. 110) y su Protocolo (1982)** esto hace referencia sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, establecen el derecho de sindicación y de la negociación colectiva. El convenio también indica sobre el establecimiento de salarios mínimos, vacaciones anuales pagadas y la interrupción del trabajo a los efectos de la lactancia en especial a la protección de la madre trabajadora, mediante contratos colectivos u otras formas de reglamentación.
- La **Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)** dispone la formulación y aplicación de una política nacional enfocada a evaluar, examinar, aclarar y adaptar el ámbito de la aplicación a la legislación de cada país, a fin de garantizar una protección a los derechos de los trabajadores que ejercen su actividad en el marco de una relación de trabajo. Establece que los Estados Miembros deberían deben ser los primeros en generar el diálogo social y la negociación colectiva, entre otros, como medios para la búsqueda de soluciones con respecto a los temas de ámbito que sean en relación del trabajo.

### **2.3. Definiciones conceptuales**

En la presente investigación se han utilizado muchas palabras de orden legal y social que es importante detallarla y conceptualizarla a continuación:

- **AJEPER:** es una empresa que se encuentra a nivel internacional de bebidas y afines de origen peruano con presencia en 23 países como Latinoamérica, Asia, y África. Está posicionada como la cuarta compañía en volumen de ventas en la categoría de bebidas sin alcohol y el tercer productor mundial en carbonatadas en los países que se encuentra operando. Con el firme compromiso de expansión de su consumo, se dirige a nuevos grupos de consumidores intentando dar facilidad en el acceso a productos de una buena calidad pero con un precio justo.
- **Condiciones de trabajo:** cualquier aspecto relacionado al trabajo que tenga posibles consecuencias negativas que impacten directamente en la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo.
- **Convenio colectivo:** es un acuerdo mutuo entre representantes de las empresas y los representantes de los trabajadores el cual es el resultado de una negociación colectiva en temas laborales. Mediante este documento, empresarios y trabajadores regulan las condiciones de trabajo y productividad, y como compensación se pactan una serie de obligaciones recíprocas que acuerdan en un determinado tiempo.
- **Gremio:** son todos los trabajadores que se dedican a una misma comunidad, que tienen en similitud una misma profesión o estado social, que se reúnen para un bien común. Un mismo gremio puede tener varios sindicatos distintos debido a la diferencia de profesiones, o bien pueden existir trabajadores de un determinado gremio que no pertenezcan a sindicato alguno.

- **Huelga:** es una manifestación de una protesta que está conformada por participantes o miembros, los cuales se abstienen de realizar la función que realizan normalmente en perjuicio de aquellos a los que van dirigidas sus reivindicaciones o sus quejas. Dentro de su tipología, la más importante y extensa es la huelga laboral o paro que es la suspensión colectiva de su actividad por parte de los trabajadores con el fin de reclamar por las mejoras en las condiciones de trabajo o manifestarse contra recortes en los derechos sociales. El termino de esto dependerá del acuerdo que se llegue entre las partes vinculantes.
- **Libertad Sindical:** es el derecho que tiene todos los trabajadores y empleadores a instituir y afiliarse libremente a organizaciones sindicales, y el de estas a desarrollar actividades sindicales en pro de la defensa y promoción de sus derechos e intereses comunes. Se puede aseverar que la libertad sindical es un derecho principalmente de orden colectivo y de actividad. Se materializará mediante el ejercicio de tres derechos: sindicación (autoorganización), negociación colectiva (autorregulación) y huelga (autotutela).
- **Negociación colectiva:** es el proceso de acuerdos que se dan mediante diálogos entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objetivo de llegar a un acuerdo de regularización de las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo. Dicho acuerdo se denomina convención colectiva de trabajo, tiene fuerza vinculante entre las partes que la aceptaron, obligando a éstas a cumplir los acuerdos realizados.

- **Planta industrial:** es un conjunto conformado por maquinas, herramientas y otros equipos dispuestos estratégicamente en edificios u otros lugares cuya función principal es transformar materias primas en producto o servicio de acuerdo a un proceso básico establecido en una línea de producción.
- **Pliego de reclamos:** es un documento que contiene las peticiones de los trabajadores acordadas previamente en una asamblea general que constituye la base de la negociación colectiva que será puesto en conocimiento a los empleadores, la que culminará en la firma del convenio final. En algunos países lleva por nombre de pliego petitorio, pliego de reivindicaciones laborales o proyecto de convención colectiva.
- **Sindicato:** es una agrupación de personas trabajadoras de un determinado sector que tienen como fin la defensa de los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas y funciones que llevan a cabo las personas que lo conforman. Se trata de estructuras organizacionales con espíritu democrático que se dedican a negociar, con quienes les dan empleo, las condiciones de contratación laboral.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente investigación basa su método en la investigación descriptiva, conceptualizada por Taylor y Bogdan (2000), como la que origina datos representativos y pretende estudiar a las personas y escenarios en su contexto, interactuando con ellas de forma natural y no intrusiva y procurando no afectar al comportamiento de éstas para no condicionar su forma de pensar o actuar. En conclusión, se observa lo que ocurre con el objeto de estudio, sin la necesidad de intervenir o manipular el objeto de estudio, dando como resultado una información veraz.

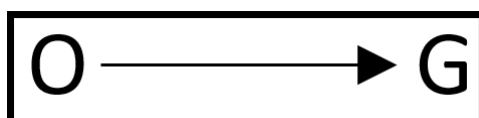
El enfoque de la investigación es cuantitativo, de acuerdo al método que emplea para el manejo de los datos, a causa de la implicación de procedimientos estadísticos mediante el uso de programas en el procesamiento de datos. Rodríguez, M. (2010, p.32), señala que el método cuantitativo se centra en los hechos o causas del fenómeno social, con escaso interés por los estados subjetivos del individuo. Este método utiliza el cuestionario, inventarios y análisis demográficos que producen una cierta cantidad de números, los cuales pueden ser analizados estadísticamente para verificar, aprobar o rechazar las relaciones entre las variables definidas operacionalmente, usualmente la presentación de resultados de estudios cuantitativos viene sustentada con tablas estadísticas, gráficas y un análisis a los resultados obtenidos.



### 3.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación es no experimental y según la temporalización el diseño de investigación es transversal porque solo recolecta datos en un determinado momento y tiempo.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2003), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante el cual se recolectan los datos, uno de ellos es el diseño transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado.



*Figura 3. Diseño de la investigación*

Dónde:

O = Observación de la muestra

G = Grupo de estudio o muestra (Trabajadores Sindicalizados)

### 3.3. Población y muestra

#### - Población:

La población de estudio está comprendida por aproximadamente 262 trabajadores que forman parte del sindicato SINTRABA de las diversas plantas de la empresa AJEPER.

- **Muestra:**

La muestra está constituida por 98 trabajadores sindicalizados de la planta Huachipa de la empresa AJEPER en la ciudad de Lima. La cual se determinó bajo el muestreo aleatorio simple (MAS) y para efectos de un mejor manejo de la cantidad de los datos se aplicó la técnica de corrección por finitud.

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Figura 4. Fórmula para determinar la muestra (MAS)

$$n = \frac{262(0,5)^2(1,96)^2}{(262-1)(0,05)^2 + (0,5)^2(1,96)^2}$$

$$n = \frac{262(0,25)(3,84)}{261(0,0025) + (0,25)(3,84)}$$

$$n = 156$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

Z = Nivel de confianza. Teniendo como constante 1,96, debido a que el nivel de confianza es 95%.

e = Margen de error absoluto aplicado al (0,05).

$\sigma$  = Desviación estándar poblacional, el cual se considera 0,5

$$fh = \frac{n}{N}$$

Figura 5. Factor de corrección por finitud

$$fh = \frac{156}{262} = 0.59$$

$$na = \frac{n}{1+fh} = \frac{156}{1.59} = 98$$

Dónde:

fh: factor corrección por finitud

n: tamaño de la muestra inicial

N: tamaño del universo (N = 262)

na: tamaño corregido o ajustado de la muestra

Criterios de inclusión de los participantes:

- Trabajadores sindicalizados (Obreros y Empleados)
- Trabajadores que fueron sindicalizados en algún periodo.

Criterios de exclusión de los participantes:

- Trabajadores que no son sindicalizados.
- Trabajadores que tienen menos de tres meses laborando en AJEPER

### **3.4. Identificación de las variables y Operacionalización**

La variable de estudio es la negociación colectiva y los factores sociodemográficos ayudan a caracterizar la muestra con datos como: la edad, sexo, estado civil, puesto de trabajo, nivel de estudio y tiempo que se encuentra sindicalizado en la empresa AJEPER.

Además, la variable Negociación colectiva se categoriza en tres dimensiones las cuales son: Condiciones de trabajo, Relaciones entre empleadores y empleados y Relación entre empleadores y sindicato y sus indicadores se detallan en el cuadro de operacionalización que a continuación se presenta.

Tabla 3. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	INDICE	INSTRUMENTO
NEGOCIACION COLECTIVA	“Es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empresario o representantes de empresarios orientado a la fijación para un periodo de tiempo de las condiciones de trabajo de los sujetos representados en la negociación.” (AGUT, 2003).	La negociación colectiva implica un proceso de adopción conjunta de decisiones que ayuda a crear confianza y respeto mutuo entre las partes y a mejorar la calidad de las relaciones laborales, centra su atención en las condiciones de trabajo y empleo y en la regulación de las relaciones entre los empleadores y/o las organizaciones de empleadores y uno o varios sindicatos. (OIT, 2016).	Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salarios</li> <li>• Horas de trabajo</li> <li>• Bonificaciones</li> <li>• Categorización</li> </ul>	1,2,3,4,5,6 y 7	Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Cuestionario de Negociación Colectiva
			Relaciones entre empleadores y empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clima Laboral</li> <li>• Compromiso</li> <li>• comunicación</li> <li>• Participación</li> </ul>	8,9,10,11,12,13 y 14		
			Relación entre empleadores y el sindicato	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales</li> <li>• Beneficios para los colaboradores</li> <li>• Consenso (Pliego de reclamos)</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>	15,16,17,18,19 y 20		

### 3.5. Técnicas e instrumentos de evaluación

La técnica que se utilizó fue la encuesta y el instrumento un cuestionario elaborado para medir el nivel de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER, el cual consta de 20 ítems, medidas mediante la escala de Likert. A continuación, pasamos a detallar el instrumento aplicado.

#### FICHA TÉCNICA: Cuestionario de Negociación Colectiva

- **Autor:** Hellen Alvarez Muguruza (2018)
- **Forma de Administración:** Individual
- **Ámbito de Aplicación:** El cuestionario es aplicable para los trabajadores sindicalizados de la planta Huachipa de la empresa AJEPER.
- **Duración:** 10 minutos (aprox.)
- **Descripción del cuestionario:** El instrumento está constituido por 20 ítems que es de tipo cerrado de opción de respuesta es variada, el cual permite conocer el nivel de negociación colectiva a través de la evaluación de tres dimensiones: condiciones de trabajo, relaciones entre empleadores y empleados y finalmente la relación entre empleadores y el sindicato.
- **Calificación:** Las preguntas son cerradas mediante del uso de un lenguaje claro y sencillo que permita que el participante marque solo una opción, con la que mejor se sienta identificado. Las respuestas se califican en escala de Likert, que van desde los valores 1 al 5, que se detalla a continuación.

Tabla 4: Escala de Calificación del Cuestionario

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Los participantes responderán según sus experiencias y percepciones con respecto a la situación de la negociación sindical entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER, les resulte más significativo y se ajuste a su realidad que tiene el colaborador en ese momento de la aplicación del cuestionario. Luego se realiza la sumatoria total de los valores obtenidos y se determina la categoría a la que corresponde según el baremo.

- **Baremo:** La baremación sirve para efectos de interpretación de los resultados de la variable de investigación, está ordenado por rangos y contempla todos los valores desde el mínimo hasta el máximo que se puede obtener como puntaje de evaluación de las dimensiones y del cuestionario en general.

Tabla 5. Baremo de interpretación de la negociación colectiva

<b>CATEGORIA</b>	<b>I</b>	<b>II</b>	<b>II</b>	<b>Total</b>
1. Desfavorable	7 - 16	7 - 16	6 - 14	20-48
2. Ni favorable/ ni desfavorable	17 - 26	17 - 26	15-23	49-78
3. Favorable	27 - 35	27 - 35	24- 30	79-100

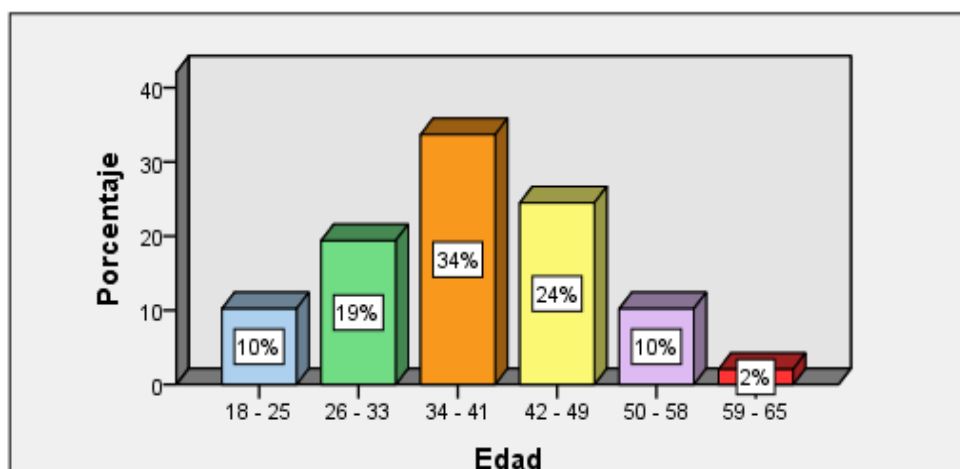
## CAPÍTULO IV

### PRESENTACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

#### 4.1. Presentación de resultados generales

**Tabla 6.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según la edad.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 – 25	10	10
26 – 33	19	19
34 – 41	33	34
42 – 49	24	24
50 – 58	10	10
59 – 65	2	2
Total	98	100



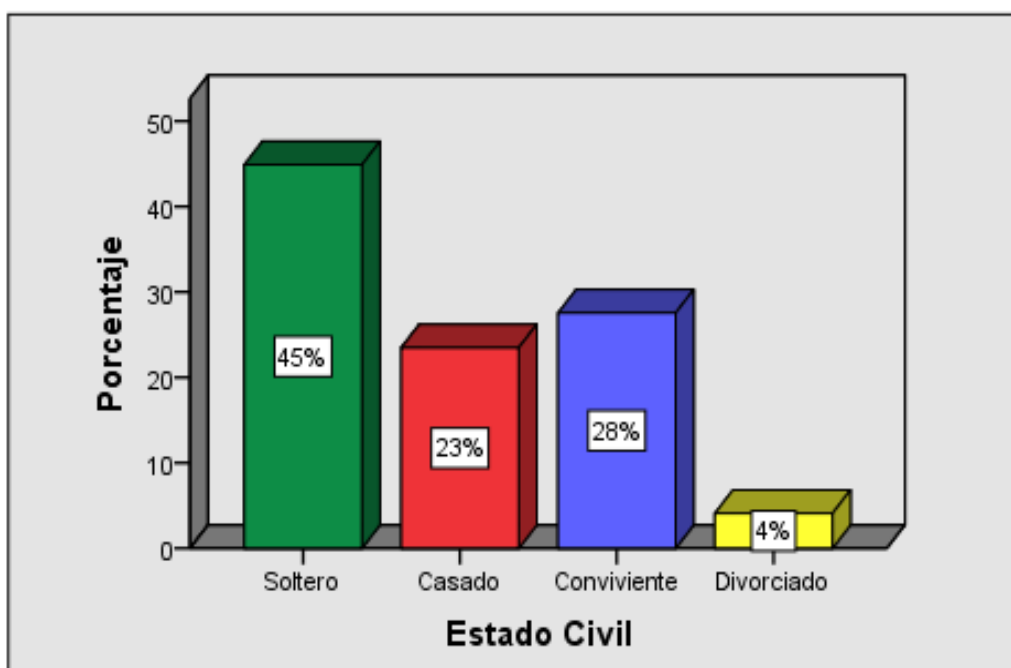
**Figura 6.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según la edad.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados, el 34% (34) se encuentra entre los 34 a 41 años, seguido de un 24% (24) que tienen de 42 a 49 años, el 19% (19) tienen entre 26 y 33 años, entre las edades de 18 a 25 años (10) y 50 y 58 años (10) tienen un 10% y por último el 2% (2) tiene entre 59 a 65 años.



**Tabla 7.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el estado civil.

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	44	45
Casado	23	23
Conviviente	27	28
Divorciado	4	4
Total	98	100

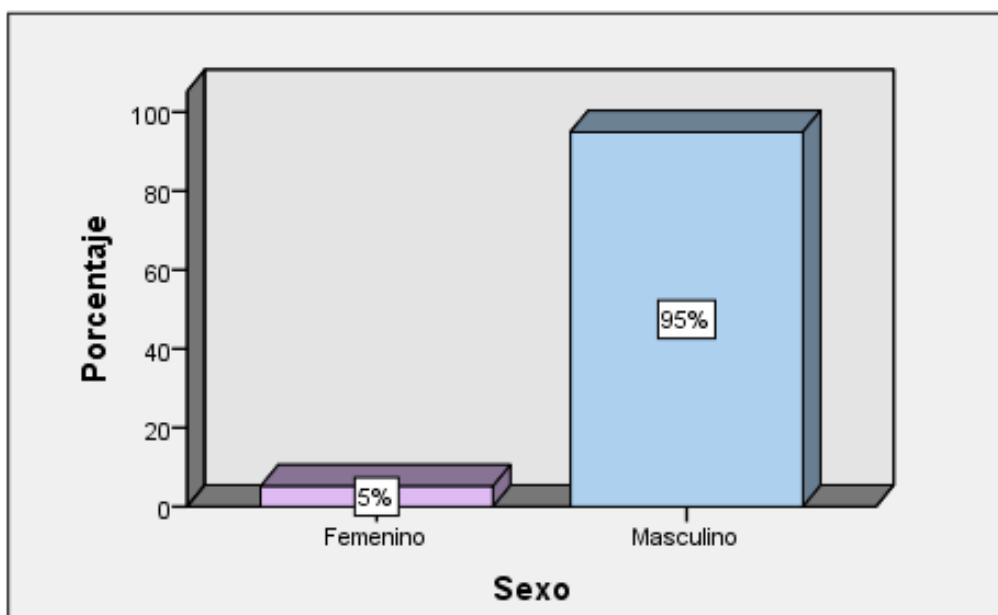


**Figura 7.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el estado civil.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se observa que el mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados que participaron en el estudio son solteros con un 45% (45), seguido de un 28% (28) que son convivientes, el 23% (23) son casados y un 4% (4) son separados.

**Tabla 8.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el Sexo.

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	5	5
Masculino	93	95
Total	98	100

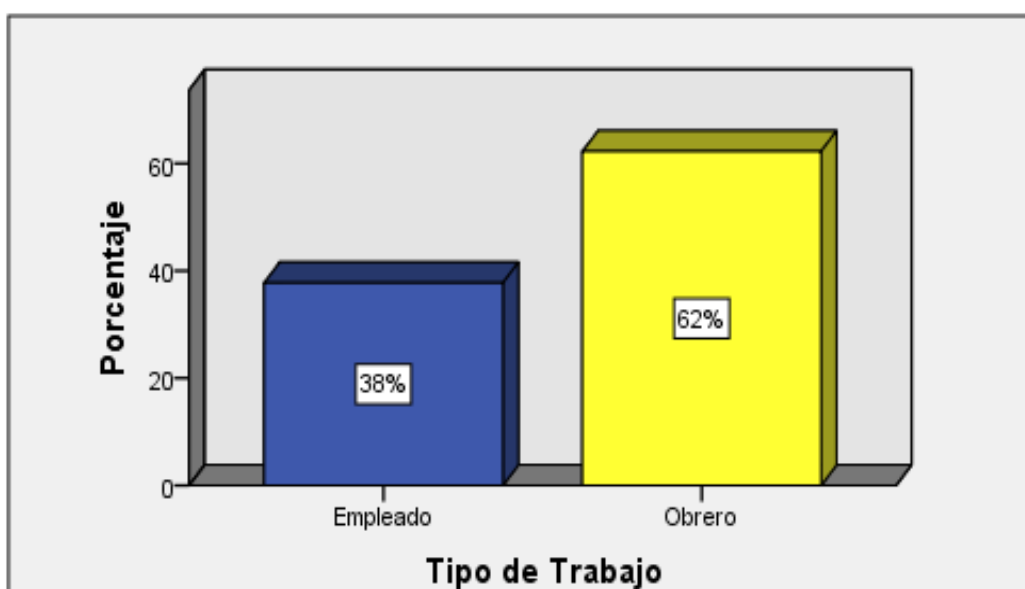


**Figura 8.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el Sexo.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se observa que el mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados que participaron en el estudio está representado por el sexo masculino igual al 95% (95) frente ante un 5% (5) que son del sexo femenino.

**Tabla 9.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el tipo del trabajador.

Tipo de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Empleado	37	38
Obrero	61	62
Total	98	100

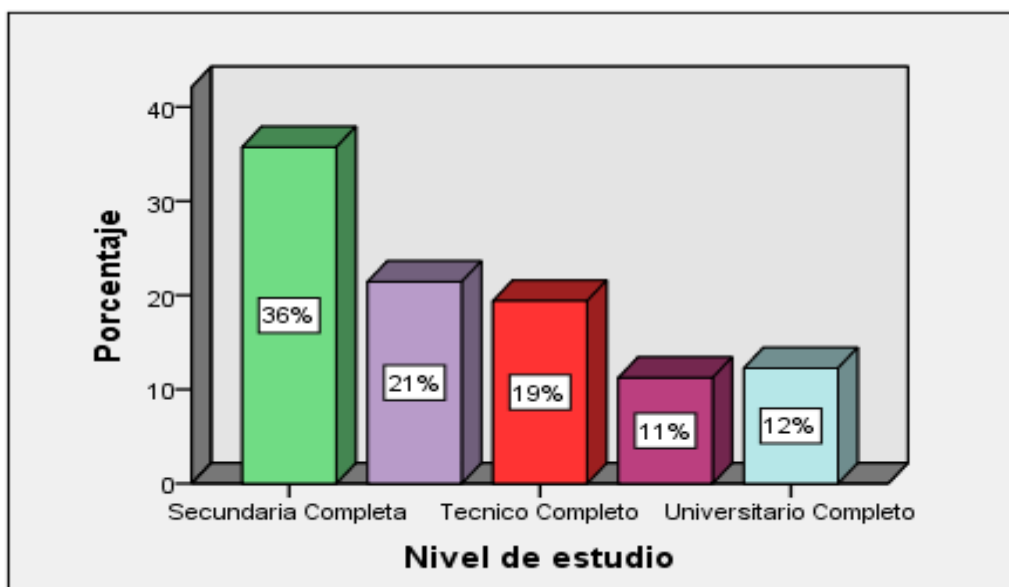


**Figura 9.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el tipo del trabajador.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se observa que el mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados que participaron en el estudio está representado por un 62% (62) los cuales son obreros y el 38% (38) que son empleados.

**Tabla 10.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el nivel de estudio.

Nivel de estudio	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria Completa	35	36
Técnico Incompleto	21	21
Técnico Completo	19	19
Universitario Incompleto	11	11
Universitario Completo	12	12
Total	98	100

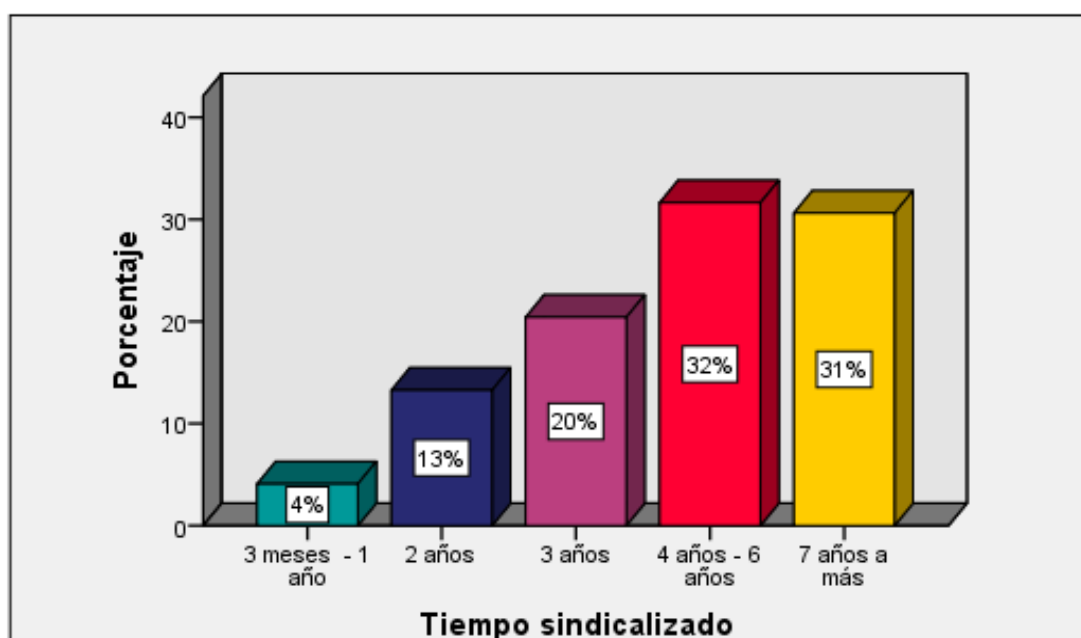


**Figura 10.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el nivel de estudio.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se observa que el mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados que participaron en el estudio cuenta con secundaria completa con un 36% (36), el 21% (21) tienen estudios técnicos incompletos, el 19% (19) tiene estudios técnicos completos, el 12% (12) cuenta con estudios universitarios completos y el 11% (11) tiene estudios universitarios incompletos.

**Tabla 11.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el tiempo sindicalizado.

Tiempo sindicalizado	Frecuencia	Porcentaje
3 meses - 1 año	4	4
2 años	13	13
3 años	20	20
4 años - 6 años	31	32
7 años a más	30	31
Total	98	100



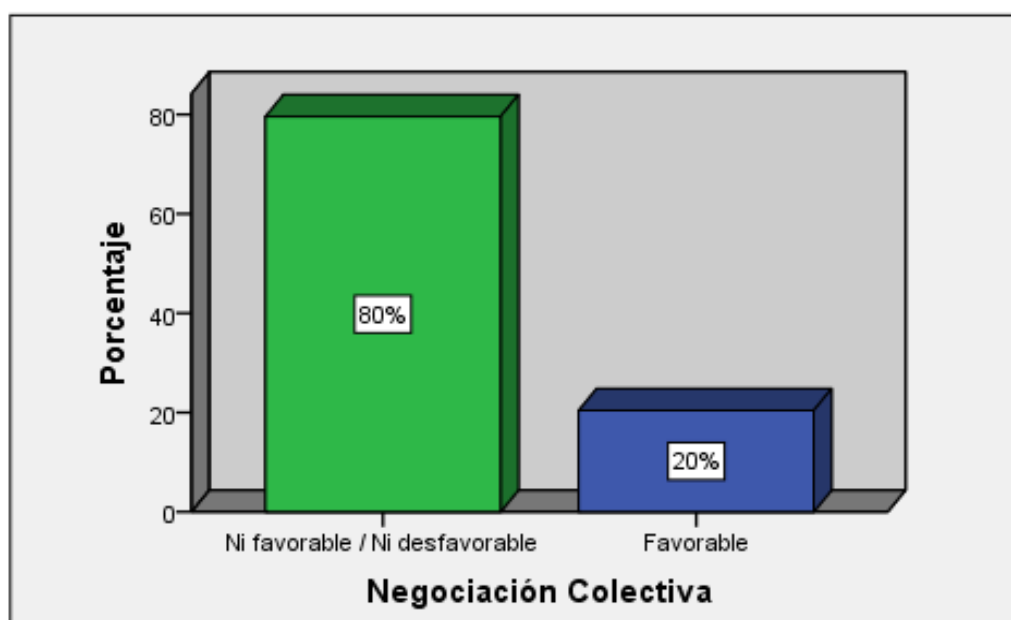
**Figura 11.** Datos sociodemográficos de los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER de la planta Huachipa según el tiempo sindicalizado

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se observa que un 32% (32) tiene entre 4 y 6 años sindicalizados, el 31% (31) tiene entre 7 años a más, el 20% (20) tiene 3 años, el 13% (13) tiene 2 años y por último un 4% (4) tiene entre 3 meses y un año sindicalizado.

#### 4.2. Presentación de resultados específicos

**Tabla 12.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa.

Negociación Colectiva	Frecuencia	Porcentaje
Ni favorable / Ni desfavorable	78	80
Favorable	20	20
Total	98	100

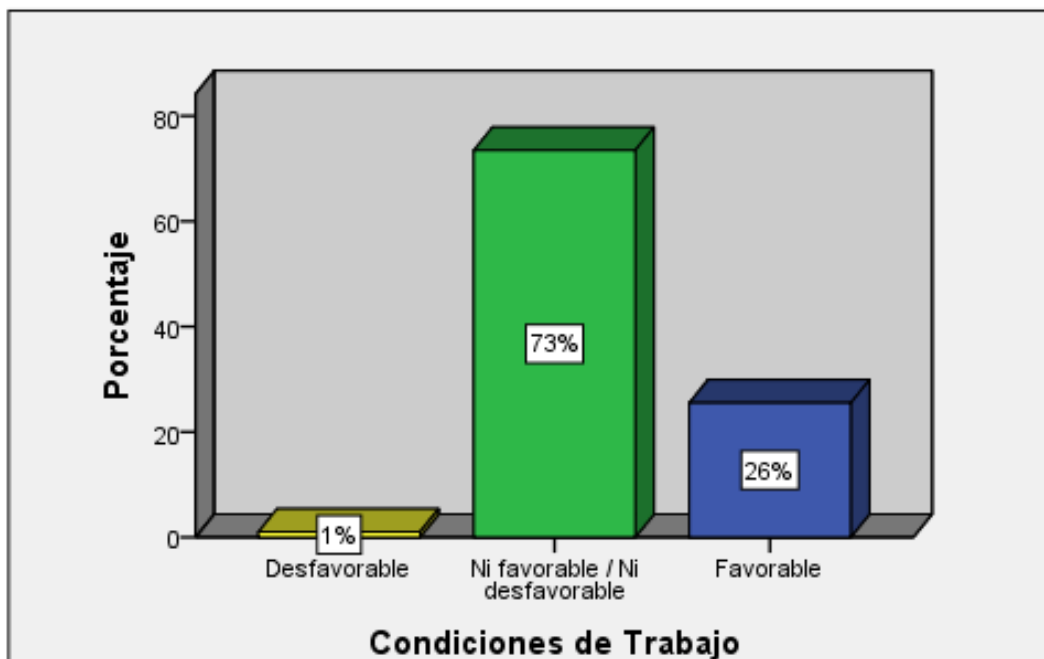


**Figura 12.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación se determina que el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER, se da en un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 80% (80) y según el 20% (20) el grado de negociación colectiva es favorable.

**Tabla 13.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Condiciones de trabajo.

Condiciones de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	1
Ni favorable / Ni desfavorable	72	73
Favorable	25	26
Total	98	100

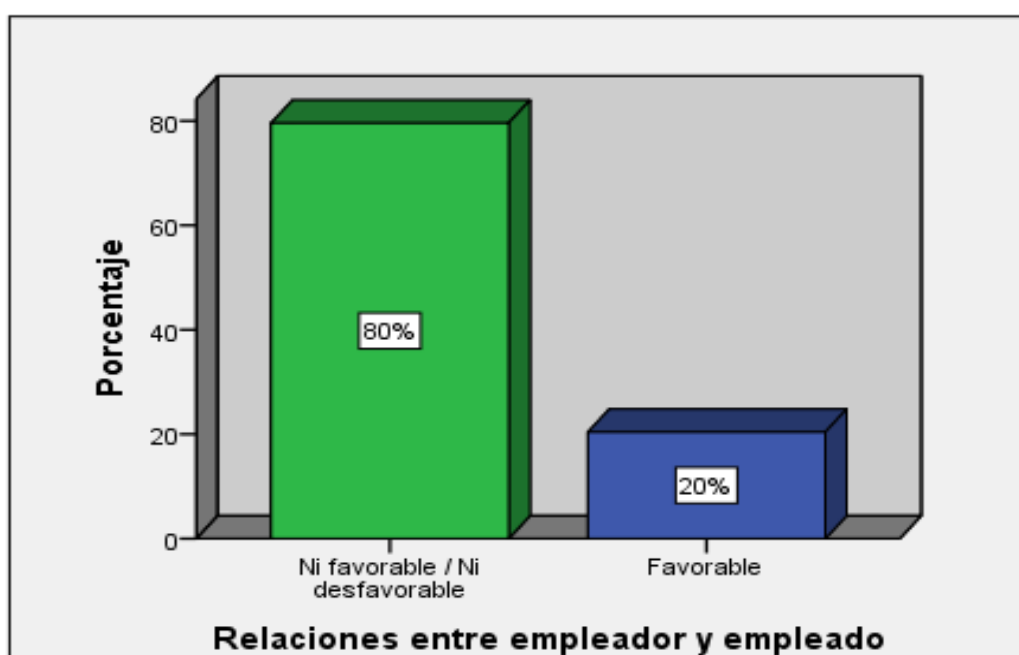


**Figura 13.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Condiciones de trabajo.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión condiciones de trabajo, se determina que el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER, se da en un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 73% (73) y según el 26% (26) el grado de negociación colectiva es favorable y solo el 1% (1) considera que el grado es desfavorable.

**Tabla 14.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Relación entre Empleador y Empleado.

Relaciones entre Empleador y Empleado	Frecuencia	Porcentaje
Ni favorable / Ni desfavorable	78	80
Favorable	20	20
Total	98	100



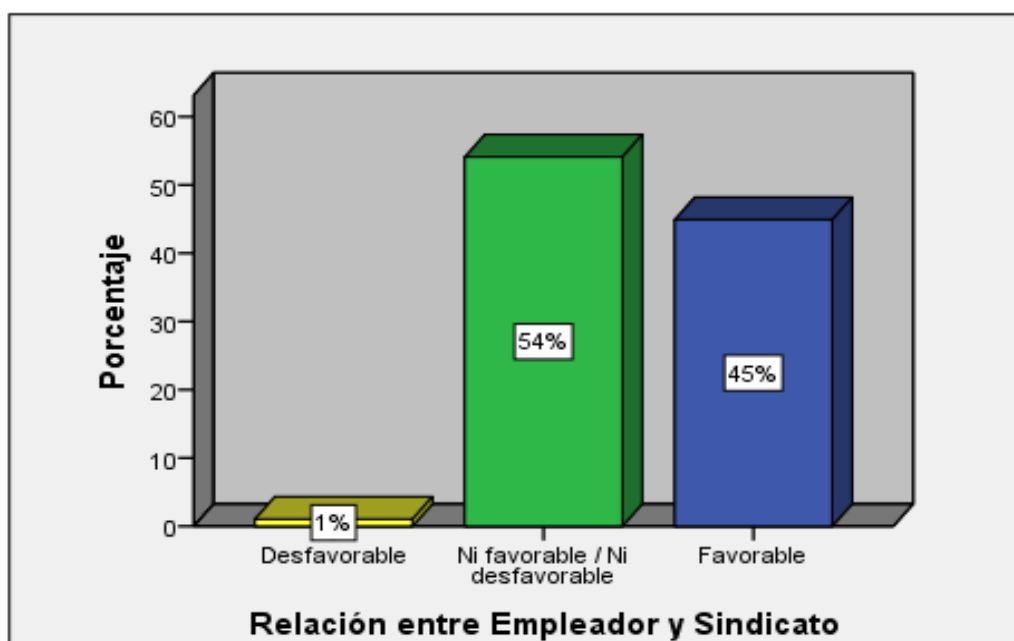
**Figura 14.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Relación entre empleador y empleado.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados obtenidos en la dimensión relación entre empleador y empleado, se determina que el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER, se da en un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 80% (80) y según el 20% (20) el grado de negociación colectiva es favorable.



**Tabla 15.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Relación entre Empleador y Sindicato.

Relación entre Empleador y Sindicato	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	1	1
Ni favorable / Ni desfavorable	53	54
Favorable	44	45
Total	98	100



**Figura 15.** Grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa según la dimensión Relación entre Empleador y Sindicato.

**Interpretación:** De acuerdo a los resultados en la dimensión relación entre empleador y sindicato, se determina que el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER, se da en un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 54% (54) y según el 45% (45) el grado de negociación colectiva es favorable y finalmente un 1% (1) considera que el grado es desfavorable.

### **4.3. Procesamiento de los resultados**

Para el procesamiento de datos e información para la presentación investigación, se diseñó una base de datos donde progresivamente se fue ingresando la información obtenida de la aplicación del cuestionario para el procesamiento de la mencionada información. Para la presentación gráfica de los resultados se utilizaron figuras y tablas, de acuerdo a los datos sociodemográficos, la variable y sus dimensiones. Finalmente se dio una adecuada interpretación a los datos obtenidos de acuerdo a las frecuencias y porcentajes obtenidos de los resultados.

Para el análisis estadístico se hizo uso de dos programas como el IBM Statistics Package for the Social Sciences for Windows SPSS en la versión 22 y el programa Microsoft Excel, para la tabulación inicial de datos.

### **4.4. Discusión de los resultados**

La investigación tuvo como objetivo principal determinar el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa. Tomando en consideración el impacto de un cierre de negociación colectiva en el clima laboral de la empresa. La evaluación del grado de negociación colectiva fue considerada en sus tres dimensiones: Condiciones de trabajo, Relación entre el empleador y el empleado y Relación entre empleador y sindicato.

Las características sociodemográficas de la presente investigación estuvieron distribuidas de siguiente manera:

Un 34% de los trabajadores sindicalizados se encuentra entre los rangos de 34 a 41 años de edad, un 45% de ellos son solteros, el mayor porcentaje de trabajadores sindicalizados que participaron en el estudio está representado por el sexo masculino con un 95%, un 62% de ellos son obreros, un 36% cuenta con secundaria completa, y un 32% tiene entre 4 y 6 años sindicalizados.

Los resultados obtenidos en la presente investigación determinaron que los trabajadores sindicalizados del sindicato SINTRABA perciben la negociación colectiva como Ni favorable/Ni desfavorable a un 80% de la población encuestada. Dicho resultado se asemeja mucho en las evidencias encontradas a través de sus otras dimensiones, donde un 73% perciben la negociación colectiva como Ni favorable/Ni desfavorable en la dimensión de condiciones de trabajo, el 80% perciben la negociación colectiva como Ni favorable/Ni desfavorable en la dimensión de relación entre el empleador y el empleado y finalmente el 54% perciben la negociación colectiva como Ni favorable/Ni desfavorable en la dimensión de relación entre el empleador y el sindicato. En resumen, los resultados obtenidos en la presente investigación demuestran que los trabajadores sindicalizados con respecto a la negociación colectiva se muestran indiferentes ante las 29 cláusulas firmadas entre la empresa y el sindicato demostrando así que los trabajadores perciben que no hay mucha diferencia entre el convenio colectivo de años pasados en comparación con el actual.

En comparación con los resultados de otras investigaciones hallamos similitud en la investigación realizada en la misma empresa, pero en otra sede por Murga, K. (2015) en su investigación titulada *“Influencia de la Acción sindical en las relaciones laborales de los trabajadores afiliados de la Empresa AJEPER SA., distrito de Monsefú – Provincia de Chiclayo, año 2015”*. Donde se determinó que la empresa AJEPER actualmente

cumple con la Organización sindical a través de lo estipulado en el convenio colectivo: asignación familiar, uniformes, dotación de productos, bonificaciones y otros. Mostrando, de esta manera la empresa demuestra interés de mantener estabilidad laboral y tranquilidad entre los trabajadores. En síntesis, la percepción de los trabajadores de la planta Chiclayo con la planta Huachipa difieren mucho con respecto a su convenio colectivo debido a sus dirigentes sindicales.

Con respecto a los resultados se halla similitud en la investigación de Salinas, G. (2017) en su investigación titulada *“Relación entre la toma de decisiones grupales y la negociación colectiva de los docentes de educación secundaria de la institución educativa emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del Cercado de Arequipa”*. Entre los resultados más importantes de un total de 60 profesores, se observa que el 65% manifiesta Si y 35% expresa No. Lo que quiere decir que el 65% que son 39 profesores, consideran que en la toma de decisiones grupales participan todos los profesores porque quieren solucionar un problema que los afecta a todos por igual y que ninguno debe abstenerse por motivos personales porque a él también le afecta. Estos resultados se aproximan a los datos obtenidos en la presente investigación ya que demuestran que la negociación colectiva genera un impacto directo en los trabajadores ya que disminuye los problemas internos de dichas organizaciones sociales.

En comparación con la conclusión de Benito, L. (2014) realizó su tesis para obtener el grado de licenciada con el siguiente título *“Negociaciones colectivas de trabajo en Argentina: Procesos de cambio en la acción sindical”*. donde se determinó que la fuerte expansión de la negociación colectiva a nivel de empresa genera en los representantes sindicales un cierto desprendimiento de sus pares de una misma actividad, tomando

decisiones aisladas con diferentes estrategias de acción, generando desigualdades entre los trabajadores que representan a un sector de actividad determinado. La pérdida de diferentes cláusulas en los convenios colectivos de trabajo produce en los representantes sindicales una disminución de la participación, quitándole espacios para la toma de decisiones conjuntamente con la empresa, acerca de las políticas laborales llevadas a cabo en el lugar de trabajo. Estas conclusiones de dicha investigación son similares a los resultados obtenidos ya que el sindicato cumple un rol de mediador entre los trabajadores y la empresa buscando así mejoras en las condiciones de trabajo y el clima laboral de sus áreas de trabajo.

En comparación con Passos, A. (2014) realizó una tesis para obtener el grado de doctor con el siguiente título *“La estructura de la Negociación Colectiva. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño”*. El autor concluye que la negociación colectiva es uno de los métodos más importantes para la resolución de conflictos existentes en la sociedad contemporánea. Sin duda, es el más relevante en lo que se refiere a los conflictos laborales de naturaleza colectiva. Como sistema, posibilita solucionar con imparcialidad los conflictos laborales, dado que se basa en la racionalidad y el acuerdo mutuo y se aleja de la arbitrariedad. La importancia de la negociación colectiva trasciende al propio derecho del trabajo. La negociación colectiva es, probablemente, una de la herramienta más adecuada para acompañar social y laboralmente los profundos cambios y transformaciones por las que vienen pasando los sistemas de organización del trabajo en las últimas décadas, una vez que se moldea a cada realidad organizativa y a cada momento histórico por el que recorre el proceso económico.

En general, habiendo encontrado coincidencia en varios de los factores analizados en la presente investigación con los resultados de otros autores tanto nacional como internacional, se fortalece la necesidad de mejorar la percepción de los colaboradores con respecto a la negociación colectiva que rige actualmente buscando difundir los cláusulas rimada entre los representantes sindicales y la empresa.

#### **4.5. Conclusiones**

Según los resultados obtenidos de la presente investigación se desprende las siguientes conclusiones:

- El grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER responde a un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 80%, indicando que la percepción de los trabajadores está ante una situación indiferente frente a la negociación colectiva ya establecida durante el periodo 2017 – 2020.
- En la dimensión condiciones de trabajo se determina que la negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER se da en un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 73%, lo que demuestra que salarios, horas de trabajo, bonificaciones y categorización son percibidos de una manera desinteresada por los trabajadores y que no han generado algún impacto positivo en ellos.
- Referente a la dimensión Relación entre empleador y el empleado se da en un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 80%, lo que sigue demostrando la indiferencia de la negociación colectiva por parte de los trabajadores, por lo cual se debe de

trabajar en canales de comunicación para buscar cercanía y confianza a los trabajadores de la empresa entablando una intermediación idónea entre ambos agentes.

- Respecto a la dimensión Relación entre el empleador y el sindicato, se obtuvo un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 54% y un 50% percibe dicha relación como favorable la cual implica relaciones interpersonales, beneficios para los colaboradores, consenso (Pliego de reclamos) y Liderazgo. En esta dimensión se obtuvo mayor porcentaje de aceptación por parte de los trabajadores sindicalizados.
- En general, se concluye que el grado de negociación colectiva dentro de la organización se debe mejorar notablemente el proceso de negociación colectiva buscando incluir a todos los actores que interaccionan entre sí para lograr un consenso mediador entre ambas partes. Es necesario que la organización entienda y comprenda el actuar de los sindicatos como estructuras dentro de su organización para evitar así enfrentamientos sociales.

#### **4.6. Recomendaciones**

En base a las conclusiones mencionadas líneas atrás de la presente investigación se deriva las siguientes recomendaciones con el fin de contribuir a la mejora de la negociación colectiva entre el sindicato y la empresa.

- Es importante que los trabajadores sindicalizados cambien su percepción frente al convenio colectivo y para esto, el área de Talento humano debe de unificar fuerzas con el sindicato para generar un buen clima laboral y así cambiar la imagen de

ambas partes, es esencial que se implemente un plan de intervención por parte del área de Calidad de vida para el establecimiento de un plan de acción enfocado en el clima laboral para así mejorar las relaciones entre el sindicato y la empresa.

- Para que la negociación colectiva pueda funcionar con propiedad se requieren ciertas condiciones de orden jurídico y estructural el cual debe de estar escrito y normado en algún documento de la organización con el cual se respeten. Todo acuerdo debe de ser escrito y firmado por los representantes de ambas partes para evitar confusiones o malos entendidos. Todo acuerdo debe ser claro y preciso.
- El papel de la trabajadora social dentro de la organización debe de cumplir un papel o rol mediador entre la empresa y los trabajadores donde se llegue a valorizar el área de Calidad de Vida, no solo como un área de bienestar social, sino más bien como un área donde el personal sindicalizado sienta que no tenga que buscar otro tipo de profesional o área que pueda escuchar sus demandas o necesidades. Por tanto, esta persona debe ser una persona empática y con llegaba a los trabajadores para entablar un ambiente de confianza entre ambas partes, es importante que el área de selección se encargue de elegir al personal idóneo para esta área, cumpliendo con un rigurosos perfil al puesto de Trabajadora social sea tanto como practicante, asistente, analista y por ultimo la jefatura que será la persona mas importante que representara la esencia de dicha área.
- Se recomienda a la empresa establecer planes de comunicación interna con el sindicato tanto para su sede central como para sus otras plantas que se encuentran en provincias, a través de la creación de comités de trabajadores. Dichos comités deben ser seleccionados entre afiliados y no afiliados, obteniendo representantes de



ambas partes. La finalidad es mantener un contacto horizontal entre trabajadores y empresa a través de reuniones, programación de inspecciones diarias o inter diarias levantando las necesidades de planta de producción. Sin embargo, es vital que la empresa demuestre la solución de solicitudes inmediatas de ser factible o necesario (Evaluado previamente).

- Todo el personal en general, tanto empleados como obreros deben de conocer el último documento firmado de la Negociación colectiva 2017 – 2020, debido a que mucho de los beneficios son tanto para el personal sindicalizado y no sindicalizado en especial para los nuevos trabajadores que ingresan a la empresa que desconocen de la existencia de dicho documento.

## **CAPÍTULO V**

### **PROGRAMA DE INTERVENCIÓN**

#### **5.1. Denominación del programa**

Programa de integración para el mejoramiento de la negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa.

#### **5.2. Justificación del programa**

En nuestra actual sociedad peruana se ha manifestado siempre conflictos de orden social entre los diversos gremios sindicales, el estado y organizaciones donde la imagen de estos se ha visto afectada a causa de la percepción de la mayoría de personas que concuerdan que el fin del sindicato en su mayoría es de aprovecharse de los recursos de sus asociados para beneficiarse, más no para hacer frente a los problemas internos de sus organizaciones. Según el economista Jorge Chávez sostiene lo siguiente: “Yo diría que el sindicalismo en el Perú está mal desarrollado. No alcanza la madurez institucional de sindicalismo que hay en otros países. Y más bien se sabe de sindicatos que han sustraído los recursos de los trabajadores para beneficios personales, o que manejan mal los recursos”. Todo lo mencionado anteriormente se ve reflejado en la imagen actual de los sindicatos no solo a nivel nacional sino más bien a nivel latinoamericana, según el Trabajador social argentino José Dieguez menciona lo siguiente: Dentro del campo sindical, la promoción de medidas formativas y aquellas que posibiliten una incrementación de la movilidad social, son sin lugar a dudas la mejor contribución que puede aportar el Servicio Social frente a esta problemática.

Una situación similar se puede observar y percibir a nivel micro en la empresa AJEPER donde los trabajadores pertenecientes al sindicato SINTRABA tienen su propia organización el cual está conformada por varios dirigentes en diferentes áreas donde cada uno desarrolla una función específica y la mayoría de estos carece de cierto nivel de instrucción educativa con respecto al derecho laboral lo que ha generado que algunas veces las tomas de decisión se vean afectadas y repercutido en ellos mismos debidos a estas falencias y también a la falta de canales de comunicación oportunos y una adecuada intermediación entre ambos lados. Con respecto a este tema también el trabajador social español José Barberos indica lo siguiente: Desde el área de asistencia social debemos entablar un dialogo con los sindicatos para establecer un Convenio de relaciones laborales para los Trabajadores Sociales para unir a los profesionales del Tercer Sector por unas condiciones dignas. Todo esto corresponde a que se debe de buscar medidas, planes y estrategias que mejoren las situaciones anteriormente mencionadas.

El presente programa estaba basado en los resultados obtenidos de la presente investigación donde la variable negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER responde a un grado Ni favorable/Ni desfavorable igual al 80%, indicando que la percepción de los trabajadores está ante una situación indiferente frente a la negociación colectiva ya establecida, esto nos demuestra que se debe diseñar y ejecutar un programa que se encargue de establecer medios de intermediación y comunicación entre el sindicato y la empresa en la cual el rol de la trabajadora social sea preponderante, logrando así el cambio de percepción de los trabajadores mediante un plan de intervención eficaz basada en la realidad actual de la empresa.

### **5.3. Objetivos del programa**

#### **5.3.1. Objetivo general**

Propiciar la mejora del clima laboral entre los trabajadores sindicalizados y la empresa AJEPER en la planta Huachipa.

#### **5.3.2. Objetivos específicos**

- Identificar las causas de la indiferencia con respecto al convenio colectivo entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER.
- Establecer canales de intermediación entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER.
- Fortalecer la participación de las trabajadoras sociales en las diversas peticiones y reuniones del sindicato.

### **5.4. Sector al que se dirige**

El sector al cual va dirigido el programa, es a todos los colaboradores de la planta Huachipa y en especial a los trabajadores sindicalizados de la empresa AJEPER.

### **5.5. Metodología de la intervención**

Según Viscarret, J (2007) A lo largo de la evolución histórica del Trabajo Social se han ido generando diferentes modelos de práctica profesional, fundamentados en bases teóricas diferentes. Además, dichos modelos han ido cambiando y evolucionando al mismo tiempo que crecía la diversidad metodológica y epistemológica del Trabajo Social.

En las actividades que se van a realizar están basadas en el modelo sistémico debido a que aporta un referente teórico claro y una metodología que permite analizar, pensar, identificar y diseñar estrategias para la acción del Trabajo Social actual. El elemento central de su teoría son las interacciones de los elementos dentro de un sistema, incluyendo sus relaciones, sus estructuras y su interdependencia.

## **5.6. Recursos**

### **5.6.1. Recursos profesionales**

Los recursos humanos que se utilizarán en las siguientes actividades planificadas son las siguientes:

- Trabajadoras sociales
- Psicólogos
- Comunicador organizacional
- Gerentes de las diversas áreas
- Jefes de las diversas áreas
- Representantes del sindicato
- Operarios
- Empleados

### **5.6.2. Recursos materiales**

Los recursos materiales que se usaran durante todas las actividades son las siguientes:

- Laptop
- Computadora
- Proyector

- Hojas Bonds
- Lapiceros
- Impresora
- Extensiones de luz
- Bebidas
- Sillas
- Mesas

### **5.7. Actividades**

Dentro de las actividades a realizar están basadas en las tres dimensiones de la variable de la presente investigación: Condiciones de trabajo, Relaciones entre empleadores y empleados y Relación entre empleadores y el sindicato, lo cual va ayudar a aumentar el grado de satisfacción con respecto a la negociación colectiva entre el sindicato y la empresa de manera conjunta.

Las actividades a realizar son las siguientes:

#### *Condiciones de trabajo:*

La actividad que se realizará será un “focus Group” que consta en realizar diversos grupos de las diferentes líneas de producción y áreas para conocer sobre sus inquietudes, problemáticas e intereses desde la perspectiva de sus propias áreas para recolectar información más a detalle y realizar planes y estrategias según los resultados encontrados para el mejoramiento de la percepción de la negociación colectiva. Este “focus Group” será liderado por las trabajadoras sociales del área de Calidad de vida de la empresa AJEPER que contarán con la ayuda de los psicólogos organizacionales. La convocatoria

de los participantes será libre, para lo cual se diseñará un comunicado institucional que será colocado en todos los paneles informativos que tiene la empresa y el día del evento será acompañado de un refrigerio y bebidas de la compañía. Tendrá una duración de una hora aproximadamente. La dinámica será en presentar a cada uno de los representantes y mostrarles en ppt diversas situaciones con respecto a la última negociación colectiva firmada por el sindicato y la empresa, se dará un rango de minutos a cada participante, los cuales darán sus puntos de vista con respecto a las imágenes presentadas.

#### *Relaciones entre empleadores y empleados:*

La actividad que se realizará se llama “Viviendo Aje” el cual tiene como objetivo la integración de los empleadores y empleados, busca realizar diversas actividades basadas en una gymkana donde los jefes de mando alto y medio se relacionen con los operarios donde se construya un “escritorio de integración”, conformado por empleados de distintas áreas, con diferentes visiones de trabajo. Algunas personas deben analizar cómo llevar adelante la armonización de los negocios, mientras que otras ponen la lupa en las áreas de soporte e integración de las personas. Las personas responsables de llevar a cabo dicha actividad será toda el área de Talento Humano, pero serán liderados por el área de Calidad de vida, esta será una oportunidad para que los trabajadores de toda la planta conozcan más dicha área y puedan interactuar entre ellos. Al ingresar al centro campestre escogido se tendrá que registrar y escoger una cinta la cual determinara el equipo que pertenecerá para que así se pueda formar los grupos de manera aleatoria, los juegos y/o competencias a participar serán escogidos previamente por la comisión encargada de dicho evento. La actividad tendrá una duración de cuatro horas que terminará con la premiación del equipo ganador y el reconocimiento del Country Manager de Aje Perú y de los directores para luego finalizar en un evento con un grupo musical

para amenizar la tarde. La empresa pondrá a disposición un presupuesto para el almuerzo, bebidas y movilidad a los trabajadores que participen del evento.

*Relación entre empleadores y el sindicato:*

Las actividades que se van a realizar son la creación de grupos de Clima laboral el cual tendrá como nombre “Compartiendo” los cuales se llevará con la periodicidad de cada mes donde los representantes de diversas líneas y/o áreas escogidos por sus propios compañeros indicaran los problemas e inconvenientes que se estén suscitando a los moderadores de los grupos, quienes tendrán siempre la presencia de una de las trabajadoras sociales, la cual estará acompañada del psicólogo organizacional y un representante del área de remuneraciones, para conocer las cosas que les incomoda y así poder mejorar las situaciones presentadas. Estos comités tendrán siempre la presencia de representantes del sindicato donde al finalizar cada comité se evaluará los avances realizados con respecto al clima laboral de cada área y los aspectos aun por mejorar estos grupos tendrán como finalidad ser fuentes de información con respecto a todo lo que sucede en la empresa.



## 5.8. Cronograma

ACTIVIDADES		TIEMPO DE DURACIÓN																											
		2019																											
		MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>CONDICIONES DE TRABAJO</b>																													
Reunión de equipos																													
Organización de comisiones																													
Publicación de Comunicado																													
Focus Group																													
Debate de información																													
Implementación de medidas																													
<b>RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y EMPLEADOS</b>																													
Reunión de equipos																													
Organización de comisiones																													
Organización del evento																													
Invitación al evento "Viviendo Aje"																													
Ejecución del evento																													
Evaluación																													
<b>RELACIÓN ENTRE EMPLEADORES Y EL SINDICATO</b>																													
Reunión de equipos																													
Organización de comisiones																													
Invitación a todos los trabajadores																													
Presentación de representantes																													
Invitación a los representantes																													
Ejecución de "Compartiendo"																													
Monitoreo																													
Evaluación																													

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, D. (2014). *Visión crítica de la Negociación y sus actuales procedimientos, contenidos y actores* (tesis de pregrado). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.
- Alda, C. (2009). *Concepto y Clasificación de la negociación. En La Negociación Un enfoque transdisciplinario con específicas referencias a la negociación laboral*. Montevideo. Uruguay.
- Benito, L. (2014). *Negociaciones colectivas de trabajo en Argentina: Procesos de cambio en la acción sindical* (tesis de pregrado). Universidad Católica de Salta, Salta, Argentina.
- Cárdena, J. (2016). *Visión crítica de la Negociación y sus actuales procedimientos, contenidos y actores* (tesis de pregrado). Universidad San francisco de Quito, Quito, Ecuador.
- Carmona, J. (2014). *La necesidad que México ratifique el convenio 98 de la Organización internacional del Trabajo, en aras de proteger los Derechos de sindicación y Negociación Colectiva de los Trabajadores* (tesis de pregrado). Universidad Autónoma de México, Distrito federal de México, México.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. D.F, México. Mcgraw-hill.

- Dieguez, A. (1969) El servicio social sindical. Experiencia de capacitaciones y formación de Auxiliares Sociales Sindicales, realizada en el ICFSS de la C.GT. (Argentina). Recuperado de <http://icfss.serviciosocialc.ar/>
- Ermacora R. (2008). Manual de formación del delegado gremial. Colección Formación sindical – Manual N° 1. Argentina.
- Ganoza, M. (2017). La negociación colectiva en los sindicatos minoritarios y la extensión de los beneficios a los no afiliados (tesis de maestría). Pontífice Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Mejia C. (2012). Manual de Negociación Colectiva – Una mirada Sindical. Lima, Perú.
- Mejia C. (1988). Trabajadores, Sindicatos y nuevas redes de articulación social. Documento de trabajo N° 88, IEP ediciones.
- Melucci, A. (Ed) (1994). Teoría de la Acción Colectiva. Acción colectiva, vida cotidiana y democracia. México: El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.
- Murga, K. (2015) Influencia de la Acción sindical en las relaciones laborales de los trabajadores afiliados de la Empresa AJEPER SA., distrito de Monsefú – Provincia de Chiclayo, año 2015 (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Chiclayo, Perú.

Nuñez, P. (2013) La necesidad de una política pública a favor de la sindicación, como derecho fundamental y humano (tesis de pregrado). Pontífice Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

Olson, M. (1992). La Lógica de la Acción Colectiva. México: Limusa.

Passos, A. (2014). La estructura de la Negociación Colectiva. Un estudio comparado de los derechos español y brasileño (tesis doctoral). Universidad complutense de Madrid, Madrid, España.

Rivera, A. (2017). Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú (tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

Salinas, G. (2017). Relación entre la toma de decisiones grupales y la negociación colectiva de los docentes de educación secundaria de la institución educativa emblemática Juana Cervantes de Bolognesi del Cercado de Arequipa (tesis de pregrado). Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, Perú.

Sepulveda, J. (1997). Las Relaciones Laborales: Un Desafío para el Sindicato. Organización Internacional del Trabajo.

Villavicencio, A. (2010). La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación. Primera edición. Editorial PLADES.

# **ANEXOS**

## ANEXO 1: Matriz de Consistencia

**TITULO:** Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa

<b>Problema General</b>	<b>Objetivo General</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es el grado de negociación colectiva entre el Sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018?	Determinar el grado de negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.	La investigación es de tipo descriptivo, transversal, con un diseño No experimental y con un enfoque cuantitativo.
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Población y muestra</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuál es el grado de negociación colectiva, según la dimensión condiciones de trabajo, entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018?</li> <li>2. ¿Cuál es el grado de negociación colectiva, según la dimensión relación empleador y empleado, entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018?</li> <li>3. ¿Cuál es el grado de negociación colectiva, según la dimensión relación entre empleados, empleadores y organizaciones de trabajadores, entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018?</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Reconocer el grado de negociación, según la dimensión condiciones de trabajo entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.</li> <li>2. Reconocer el grado de negociación colectiva, según la dimensión relación entre empleadores y empleados, entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.</li> <li>3. Reconocer el grado de negociación colectiva, según la dimensión relación entre empleados, empleadores y organizaciones de trabajadores, entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la planta Huachipa, 2018.</li> </ol>	<p>La población de estudio estuvo conformada por 262 trabajadores sindicalizados del sindicato SINTRABA en la planta Huachipa.</p> <p style="text-align: center;">N = 262. Trabajadores sindicalizados</p> <p>El tamaño de la muestra se obtuvo a través de la aplicación de la fórmula de muestreo aleatorio simple, resultando como tamaño muestral a 156 asegurados trabajadores sindicalizados del sindicato SINTRABA en la planta Huachipa.</p> <p style="text-align: center;">n = 156 asegurados</p>

## CUESTIONARIO SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen los colaboradores en la empresa AJEPER, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño. La información vertida en este cuestionario es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para los participantes.

Indicaciones:

Por favor marque la respuesta a cada reactivo de manera franca, con el objeto de que este ejercicio aporte lo necesario para su mejor aprovechamiento.

### Información Sociodemográfico:

Edad: _____	Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( ) Divorciado ( )
Sexo: (F) (M)	Tipo de Trabajador: Empleado ( ) Obrero ( )
Nivel de estudio: Secundaria ( ) Técnico Incompleto( ) Universitario ( )	
Tiempo sindicalizado: 1 mes – 6 meses ( ) 7 meses – 1 año ( ) 1 año – 2 años ( ) 3 años – 5 años ( ) 5 años a más ( )	

A continuación, se presenta un listado de enunciados, con su respectiva escala de respuestas, marcar sólo una alternativa.

1=Nunca	2=Casi nunca	3=A veces	4=Casi siempre	5=Siempre
---------	--------------	-----------	----------------	-----------

Dimensión: Condiciones de trabajo		1	2	3	4	5
1	En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.					
2	Cuando le pide que se quede más tiempo de su horario de trabajo. ¿Esas horas son remuneradas?					
3	¿Cree que recibe bonificaciones acuerdo a sus labores realizadas?					
4	La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores					
5	¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?					
6	¿Considera que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?					

7	Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo					
<b>Dimensión: Relaciones entre empleadores y empleados</b>						
8	Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?					
9	¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?					
10	Mis compañeros/as de trabajo son hostiles o conflictivos/as conmigo					
11	Hay una comunicación fluida entre el personal					
12	En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa (e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.					
13	En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.					
14	¿Tiene usted participación activa en las tomas de decisión de su área y/o departamento?					
<b>Dimensión: Relación entre empleadores y el sindicato</b>						
15	En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.					
16	En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: comedores, transporte y entre otros.					
17	¿Siente que tiene menos oportunidades de ascender cuando esta sindicalizado?					
18	¿Existe correctos canales de comunicación entre su empleador y sus dirigentes sindicales?					
19	¿Considera que sus dirigentes sindicales, demuestran liderazgo frente a sus demandas?					
20	¿Existe un consenso (Pliego de reclamos) de todos los afiliados del Sindicato?					

¡Muchas gracias por tu participación!





## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Cuspo Vargas, Yacelys Margareta	trabajadora Social	Cuestionario sobre Negociación Colectiva	Hellen Alvarez Muguruza

### 2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 - 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.			X	
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.			X	
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				X
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X

<b>3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:</b>		<b>MUY ADECUADO</b>	
Lima 22 de Septiembre del 2018	DNI: 001601927	Teléfono: 942692782	
Lugar: SAN BORSA	Firma:		



## FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo</b>								
1	En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.	X			X			
2	Cuando le pide que se quede más tiempo de su horario de trabajo. ¿Esas horas son remuneradas?	X			X			
3	¿Cree que recibe bonificaciones acuerdo a sus labores realizadas?	X			X			
4	La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores	X			X			
5	¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?	X			X			
6	¿Considera que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?		X					
7	Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo	X			X			
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones entre empleadores y empleados</b>								
8	Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?	X			X			
9	¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?	X			X			
10	Mis compañeros/as de trabajo son hostiles o conflictivos/as conmigo	X			X			
11	Hay una comunicación fluida entre el personal	X			X			
12	En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefe (e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.	X			X			
13	En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.	X			X			
14	¿Tiene usted participación activa en las tomas de decisión de su área y/o departamento?	X			X			
<b>DIMENSIÓN 3: Relación entre empleadores y el sindicato</b>								
15	En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.	X			X			
16	En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplan beneficios para el personal tales como: comedores, transporte y entre otros.	X			X			
17	¿Siente que tiene menos oportunidades de ascender cuando esta sindicalizado?	X			X			
18	¿Existe correctos canales de comunicación entre su empleador y sus dirigentes sindicales?	X			X			
19	¿Considera que sus dirigentes sindicales, demuestran liderazgo frente a sus demandas?	X			X			
20	¿Existe un consenso (Pliego de reclamos) de todos los afiliados del Sindicato?	X			X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      Aplicable       No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. César Vargas Sotelo      DNI: 501601927

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
 Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Gonzales Arroyo, Hilaguer	Analista de Bienestar Social	Cuestionario sobre Negociación Colectiva	Hellen Alvarez Mujuruza

### 2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 - 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				✓
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.			✓	
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				✓
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				✓
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.				✓
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				✓
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓

3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:	Muy Adecuado		
Lima, 28 de Setiembre del 2018	DNI: 45326822	Teléfono: 96527823	
Lugar: San Juan de Lunahuaná	Firma:		





### FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo</b>								
1	En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	Cuando le pide que se quede más tiempo de su horario de trabajo. ¿Esas horas son remuneradas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Cree que recibe bonificaciones acuerdo a sus labores realizadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Considera que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones entre empleadores y empleados</b>								
8	Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
9	¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	Mis compañeros/as de trabajo son hostiles o conflictivos/as conmigo	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	Hay una comunicación fluida entre el personal	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefe (e) inmediato(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
13	En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		poner mas paginas al anexo 2.2
14	¿Tiene usted participación activa en las tomas de decisión de su área y/o departamento?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>DIMENSIÓN 3: Relación entre empleadores y el sindicato</b>								
15	En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplan beneficios para el personal tales como: comedores, transporte y entre otros.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
17	¿Siente que tiene menos oportunidades de ascender cuando esta sindicalizado?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Existe correctos canales de comunicación entre su empleador y sus dirigentes sindicales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	¿Considera que sus dirigentes sindicales, demuestran liderazgo frente a sus demandas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	¿Existe un consenso (Pliego de reclamos) de todos los afiliados del Sindicato?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ...González... Anaya, H. ...      DNI: 45.3268.22

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 28 de Setiembre del 2018.

Firma del Experto Informante.



## CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

### 1. INFORMACION GENERAL

Apellidos y Nombre del Experto	Cargo que desempeña	Nombre del Instrumento	Autor del Instrumento
Felix Arvan, Mariella	Jefa del área de Calidad de Vida	Cuestionario sobre Negociación Colectiva	Hellen Alvarez Higuera

### 2. CRITERIOS GENERALES A EVALUAR

INDICADORES	CRITERIOS	Inadecuado 00 - 25%	Poco adecuado 25- 50%	Adecuado 51- 75%	Muy adecuado 76- 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observadas.				X
3. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			X	
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				X
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.				X
6. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos científicos.			X	
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X
8. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			X	

<b>3. PROMEDIO DE VALIDACIÓN:</b>		<i>Muy Adecuado</i>	
Lima 22 de Septiembre del 18	DNI:	43019264	Teléfono: 92258376
Lugar: Huarichipa	Firma:	<i>Mariella Felix Arvan</i>	



## FICHA DEL INSTRUMENTO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Condiciones de trabajo</b>								
1	En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.	X		X		X		
2	Cuando le pide que se quede más tiempo de su horario de trabajo. ¿Esas horas son remuneradas?	X		X		X		
3	¿Cree que recibe bonificaciones acuerdo a sus labores realizadas?	X		X		X	X	
4	La organización otorga buenos y equitativos beneficios a los trabajadores	X		X		X		
5	¿Considera que recibe una justa retribución económica por las labores desempeñadas?	X		X		X		
6	¿Considera que su remuneración está por encima de la media en su entorno social, fuera de la empresa?	X		X		X		
7	Siento que no me alcanza el tiempo para completar mi trabajo	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones entre empleadores y empleados</b>								
8	Su jefe inmediato, ¿tiene una actitud abierta respecto a sus puntos de vista y escucha sus opiniones respecto a cómo llevar a cabo sus funciones?	X		X		X		
9	¿Sus jefes o supervisores muestran interés en usted como trabajador?	X		X		X		
10	Mis compañeros/as de trabajo son hostiles o conflictivos/as conmigo	X		X		X		
11	Hay una comunicación fluida entre el personal		X		X		X	
12	En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefe(a) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.	X		X		X		
13	En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o les faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.	X		X		X		
14	¿Tiene usted participación activa en las tomas de decisión de su área y/o departamento?	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Relación entre empleadores y el sindicato</b>								
15	En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.	X		X		X		
16	En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: comedores, transporte y entre otros.	X		X		X		
17	¿Siente que tiene menos oportunidades de ascender cuando esta sindicalizado?	X		X		X		
18	¿Existe correctos canales de comunicación entre su empleador y sus dirigentes sindicales?	X		X		X	X	
19	¿Considera que sus dirigentes sindicales, demuestran liderazgo frente a sus demandas?	X		X		X		
20	¿Existe un consenso (Pliego de reclamos) de todos los afiliados del Sindicato?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si, existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [X]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg. Mariela Feliz Arias      DNI: 4.30.19.2.64

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 22 de Setiembre del 2018.

  
 Firma del Experto Informante.



Universidad  
**Inca Garcilaso de la Vega**

**Nuevos Tiempos. Nuevas Ideas**

Facultad de Psicología y Trabajo Social

Lima, 17 de setiembre del 2018

Carta N° 2215-2018-DFPTS

Señorita  
**MARIELLA FÉLIX ARIAS**  
**JEFA DE CALIDAD DE VIDA**  
**AJEPER S.A.**  
Presente.-

Luego de recibir mis saludos y muestras de respeto, presento a la señorita **Hellen Pamela ALVAREZ MUGURUZA**, estudiante de la Carrera Profesional de Trabajo Social de nuestra Facultad, identificada con código 46-503405, quien desea realizar una muestra representativa de investigación en la Institución que usted dirige; para poder así optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social, bajo la Modalidad de Suficiencia Profesional.

Agradezco la atención a la presente carta y renuevo mis cordiales saludos.

Atentamente,



Dr. RAMIRO GÓMEZ SALAS  
Decano (e)  
Facultad de Psicología y Trabajo Social

RGS/crh  
Id. 958522





## CONVENIO COLECTIVO 2017-2020

**SINTRABA SINDICATO**  
Trabajadores de Bebidas y Afines  
SACRELABOR DE ORGANIZ.

En Lima, a los veintiún (21) días del mes de diciembre de 2017, siendo las dieciocho con treinta (18:30) horas y estando reunidos en el Hotel BTH Hotel, ubicado en Av. Guardia Civil No. 727, San Borja, en representación de **AJEPER S.A.** (en adelante; **LA EMPRESA**) Diego Enrique Rueda García con DNI 06020106, Roger Celso Valencia Romero con DNI 25712719 y Michael Vidal Salazar con DNI N° 25792406, Asesorados por José Luis Chávarri García con DNI 10726775 y Paulo Fabián Rodríguez Garrido con DNI 74429833; y en representación del **Sindicato Nacional de Trabajadores de Bebidas y Afines – SINTRABA** (en adelante, **EL SINDICATO**) sus dirigentes los señores Alejandro Mena Zapata con DNI 03668153, Carlos José Zaconeta Ventura con DNI 09563215, Andrés Gerónimo Gamarra con DNI 21072552, Diomedes Rueda Harris con DNI 02794959, Moisés Asencios Cruz con DNI 40067826, José Horna Campos con DNI 16806172, Freddy Hover Poma Félix DNI 10418002, Cristhian José Castillo Gavino con DNI 42478644, Julio Rivas Ortiz con DNI 21138545 y Lido Zárate Meza con DNI 10424712, asesorados por Benancio Aguilar Atahua con DNI 08026850 y el Dr. Mateo Alejandro Tincopa Calle con CAL 18513; se procedió a la suscripción del presente convenio colectivo dentro de los alcances del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por D.S. N°010-2003-TR, y el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el D.S. N° 011-92-TR.

### CLAUSULA PRIMERA.- VIGENCIA Y ÁMBITO DE APLICACION

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia de tres (3) años, desde el 01 de octubre de 2017 hasta el 30 de setiembre de 2020.

Las partes acuerdan que, para efecto de aquellos beneficios con respecto a los cuales se ha pactado un tratamiento distinto por periodo, se debe entender como periodos de vigencia los siguientes:

- Primer periodo: del 01 de octubre de 2017 al 30 de setiembre de 2018.
- Segundo periodo: del 01 de octubre de 2018 al 30 de setiembre de 2019.
- Tercer periodo: del 01 de octubre de 2019 al 30 de setiembre de 2020.

En aquellos casos en los que no se haga referencia a un tratamiento distinto por periodo se entenderá que el beneficio será aplicado durante toda la vigencia del presente convenio colectivo.

Los beneficios establecidos en el presente convenio colectivo alcanzarán a todos los trabajadores a nivel nacional afiliados a EL SINDICATO que a la firma del presente convenio tienen una antigüedad mayor de tres (3) meses en LA EMPRESA.

En el supuesto que EL SINDICATO, en algún momento no afiliara a la mayoría de trabajadores de LA EMPRESA, esta última podrá, a su decisión, extender, total o parcialmente, los efectos del mismo a todos los trabajadores que considere conveniente.

### CLAUSULA SEGUNDA.- INCREMENTO DE REMUNERACIONES

LA EMPRESA conviene en otorgar un aumento general único anual que se aplicará de la siguiente manera:

- Para el primer periodo: un aumento general de S/ 7.00 (Siete y 00/100 Soles) diarios a partir del 01 de octubre de 2017.
- Para el segundo periodo: un aumento general de S/ 7.00 (Siete y 00/100 Soles) diarios a partir del 01 de octubre de 2018.
- Para el tercer periodo: un aumento general de S/ 8.00 (Ocho y 00/100 Soles) diarios a partir del 01 de octubre de 2019.



**CLAUSULA TERCERA.- CATEGORIZACIÓN, RANGOS REMUNERATIVOS Y NIVELACIÓN**

SINDICATO SINDICATO  
Dionisio Riquelme Huari  
SECRETARIO DE ORGANIZACION

LA EMPRESA se compromete a revisar las bandas salariales establecidas en la Cláusula Tercera del convenio colectivo 2015-2017 a efectos de que guarden relación con los incrementos que se pacten en el presente convenio. Asimismo, LA EMPRESA se compromete a revisar la situación del personal para confirmar que los trabajadores estén incluidos en las categorías y rangos correspondientes. Para tal efecto, LA EMPRESA y EL SINDICATO acuerdan reunirse dentro de los seis (6) meses posteriores a la suscripción del presente convenio colectivo para tratar esta materia en relación a sus afiliados, estableciéndose acuerdos complementarios.

**CLAUSULA CUARTA.- ONOMÁSTICO**

LA EMPRESA conviene en otorgar un día de descanso con goce de haber por el onomástico del trabajador. Asimismo, se otorgará un obsequio que constará de un paquete (12 unidades) de Sporade de 500 ml, un paquete (12 unidades) de Pulp de un (1) litro, un (1) six pack de cerveza de 473 ml. y un paquete (24 unidades) de Pulpin de 145 ml.

Asimismo, LA EMPRESA se compromete a otorgar al trabajador por única vez en cada período con motivo de su onomástico un vale de consumo de la siguiente manera:

- Durante el primer período: un vale de consumo ascendente a S/ 65.00 (Sesenta y cinco y 00/100 Soles).
- Durante el segundo período: un vale de consumo ascendente a S/ 75.00 (Setenta y cinco y 00/100 Soles).
- Durante el tercer período: un vale de consumo ascendente a S/ 80.00 (Ochenta y 00/100 Soles).

La entrega de este beneficio se realizará bajo los alcances de lo previsto en la Ley N° 28051 y el Decreto Supremo N° 013-2003-TR, o las normas que las sustituyan.

**CLAUSULA QUINTA. – ASIGNACIÓN FAMILIAR**

LA EMPRESA conviene en otorgar una asignación familiar mensual de la siguiente manera:

- Durante el primer período: 21% de la Remuneración Mínima Vital.
- Durante el segundo período: 22% de la Remuneración Mínima Vital.
- Durante el tercer período: 23% de la Remuneración Mínima Vital.

Esta asignación se entregará bajo las condiciones establecidas en la Ley N°25129, es decir, un pago único mensual que integra este beneficio, independientemente de la cantidad de hijos que pueda tener el trabajador.

**CLAUSULA SEXTA. – ASIGNACIÓN ESCOLAR**

LA EMPRESA conviene en otorgar una asignación escolar anual al trabajador por cada hijo que siga estudios de inicial (pre kinder y kinder), primaria o secundaria y que se encuentren debidamente registrados en LA EMPRESA, de la siguiente manera:

- En el primer período: una asignación ascendente a S/ 450.00 (Cuatrocientos cincuenta y 00/100 Soles).
- En el segundo período: una asignación ascendente a S/ 475.00 (Cuatrocientos setenta y cinco y 00/100 Soles).
- En el tercer período: una asignación ascendente a S/ 500.00 (Quinientos y 00/100 Soles).

En caso de hijos con habilidades especiales, la asignación escolar se entregara de la siguiente manera:

- En el primer período: una asignación ascendente a S/ 525.00 (Quinientos veinte y cinco y 00/100 Soles).
- En el segundo período: una asignación ascendente a S/ 550.00 (Quinientos cincuenta y 00/100 Soles).
- En el tercer período: una asignación ascendente a S/ 575.00 (Quinientos setenta y cinco 00/100 Soles).

Asimismo, LA EMPRESA conviene en otorgar un préstamo por estudios escolares de la siguiente manera:

- En el primer período: un préstamo de hasta S/ 400.00 (Cuatrocientos y 00/100 Soles).
- En el segundo período: un préstamo de hasta S/ 450.00 (Cuatrocientos cincuenta y 00/100 Soles).
- En el tercer período: un préstamo de hasta S/ 500.00 (Quinientos y 00/100 Soles).

Los beneficios citados en esta cláusula se entregarán a partir del mes de febrero hasta abril, previa presentación de la constancia de matrícula escolar correspondiente al año, la cual deberá ser realizada hasta el 31 de marzo.

#### **CLAUSULA SÉTIMA. – ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS SUPERIORES**

LA EMPRESA conviene en otorgar una asignación por estudios superiores de la siguiente manera:

- a. Para el primer período:
  - Por estudios técnicos: pago único de S/ 750.00 (Setecientos cincuenta y 00/100 Soles).
  - Por estudios universitarios: pago único de S/ 850.00 (Ochocientos cincuenta y 00/100 Soles).
- b. Para el segundo período:
  - Por estudios técnicos: pago único de S/ 800.00 (Ochocientos y 00/100 Soles).
  - Por estudios universitarios: pago único de S/ 900.00 (Novecientos y 00/100 Soles).
- c. Para el tercer período:
  - Por estudios técnicos: pago único de S/ 850.00 (Ochocientos cincuenta y 00/100 Soles).
  - Por estudios universitarios: pago único de S/ 950.00 (Novecientos cincuenta y 00/100 Soles).

Para todos los períodos, constituye condición para la percepción del beneficio un rendimiento mínimo ascendente a una nota de trece (13), para cuyo efecto los trabajadores deberán presentar a la Oficina de Bienestar (asistenta social) el certificado de notas que acredite tal rendimiento.

Asimismo, para todos los períodos, la percepción del beneficio en cuestión tendrá un máximo de vacantes ascendente a veinte (20) por grupo de estudios (técnicos o universitarios) y serán asignadas a aquellos hijos que posean el promedio mínimo exigido, tomándose en cuenta para cubrir los cupos a los que mayor promedio de nota tengan.

#### **CLAUSULA OCTAVA. – BONIFICACIÓN POR QUINQUENIOS**

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores por concepto de quinquenio, por una sola vez cada cinco (5) años de servicios ininterrumpidos, los montos detallados en la siguiente escala:



TIEMPO DE SERVICIO	1er PERÍODO	2do PERÍODO	3er PERÍODO
Por 5 años	½ Remuneración Básica más S/. 600.00	½ Remuneración Básica más S/. 650.00	½ Remuneración Básica más S/. 750.00
Por 10 años	1 Remuneración Básica más S/. 650.00	1 Remuneración Básica más S/. 700.00	1 Remuneración Básica más S/. 800.00
Por 15 años	1 ½ Remuneración Básica más S/. 700.00	1 ½ Remuneración Básica más S/. 750.00	1 ½ Remuneración Básica más S/. 850.00
Por 20 años	2 Remuneraciones Básicas más S/. 750.00	2 Remuneraciones Básicas más S/. 800.00	2 Remuneraciones Básicas más S/. 900.00
Por 25 años	2 ½ Remuneraciones Básicas más S/. 800.00	2 ½ Remuneraciones Básicas más S/. 850.00	2 ½ Remuneraciones Básicas más S/. 950.00

**CLAUSULA NOVENA.- ASIGNACIÓN POR SEPELIO O FALLECIMIENTO**

LA EMPRESA conviene en otorgar como asignación por sepelio o fallecimiento el siguiente beneficio:

a. Para el primer periodo:

- Por sepelio del trabajador, la suma de S/ 5,000.00 (Cinco mil y 00/100 Soles).
- Por sepelio de familiar directo dependiente (cónyuge, padres biológicos e hijos) la suma de S/ 3,700.00 (Tres mil setecientos y 00/100 Soles).

b. Para el segundo periodo:

- Por sepelio del trabajador, la suma de S/ 6,000.00 (Seis mil y 00/100 Soles).
- Por sepelio de familiar directo dependiente (cónyuge, padres biológicos e hijos) la suma será de S/. 4,000.00 (Cuatro mil y 00/100 Soles).

c. Para el tercer periodo:

- Por sepelio del trabajador, la suma de S/ 7,000.00 (Siete mil y 00/100 Soles).
- Por sepelio de familiar directo dependiente (cónyuge, padres biológicos e hijos) la suma será de S/. 4,300.00 (Cuatro mil trescientos y 00/100 Soles).

Para solicitar la asignación por sepelio de familiar directo dependiente el trabajador deberá presentar a la Oficina de Bienestar la copia del certificado de defunción del familiar directo. En caso de existir hermanos laborando en LA EMPRESA, el presente beneficio se otorgará solo a uno de ellos.

**CLAUSULA DÉCIMA.- PERMISO POR FALLECIMIENTO**

LA EMPRESA conviene en otorgar permiso por fallecimiento con goce de haber al trabajador de acuerdo al siguiente detalle:

SINTRA S.A. CHICLAYO  
 Dirección: República Herrera  
 C/ TAYANG DE ORCAÑA

- Cinco (05) días de permiso con goce de haber en caso que el deceso ocurriese en la provincia del Centro de Trabajo.
- Siete (07) días de permiso con goce de haber en caso que el deceso ocurra por muerte natural o enfermedad en una provincia distinta a la del Centro de Trabajo.
- Siete (07) días de permiso con goce de haber en caso que el deceso ocurra por accidente en una provincia distinta a la del Centro de Trabajo.

**CLAUSULA DÉCIMO PRIMERA.- MOVILIDAD**

En el caso de Lima, LA EMPRESA se compromete a constituir con EL SINDICATO una comisión paritaria para optimizar, y de ser necesario ampliar, las rutas de movilidad.

En el caso de Chiclayo, LA EMPRESA otorgará los siguientes beneficios:

- a) Para el primer periodo: Para los trabajadores que residen regular y efectivamente en Monsefú, una asignación de S/ 7.00 (Siete y 00/100 Soles), independientemente del turno que cubran. Para el resto del personal, una asignación de S/ 6.00 (Seis y 00/100 Soles) si cubren el primer turno, y una asignación de S/ 3.50 (Tres y 50/100 Soles) si cubren el segundo o tercer turno.
- b) Para el segundo periodo: Para los trabajadores que residen regular y efectivamente en Monsefú, una asignación de S/ 7.00 (Siete y 00/100 Soles), independientemente del turno que cubran. Para el resto del personal, una asignación de S/ 6.00 (Seis y 00/100 Soles) si cubren el primer turno, y una asignación de S/ 3.50 (Tres y 50/100 Soles) si cubren el segundo o tercer turno.
- c) Para el tercer periodo: Para los trabajadores que residen regular y efectivamente en Monsefú, una asignación de S/ 7.00 (Siete y 00/100 Soles), independientemente del turno que cubran. Para el resto del personal, una asignación de S/ 6.50 (Seis y 50/100 Soles) si cubren el primer turno, y una asignación de S/ 4.00 (Cuatro y 00/100 Soles) si cubren el segundo o tercer turno.

**CLAUSULA DÉCIMO SEGUNDA.- RACIÓN DE PRODUCTOS**

LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores un six pack de gaseosa KR de 1,700 ml. en cada mes del año y en los meses correspondientes a mayo, junio, julio y diciembre entregará adicionalmente un paquete (12 unidades) de Pulp de 1 litro cada uno y un six pack de cerveza en lata de 473 ml. u otro formato disponible.

En caso que alguna de las plantas no cuente con el stock de los formatos antes mencionados, se hará entrega de un producto de la línea de gaseosas que sea proporcional al producto que le corresponda.

**CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA.- BONIFICACIÓN POR TURNO**

LA EMPRESA conviene en otorgar una bonificación por turno bajo las siguientes condiciones:

- Para el caso del trabajo realizado en el segundo turno una bonificación ascendente al quince por ciento (15%) de la Remuneración Mínima Vital diaria por turno laborado.
- Para el caso del trabajo realizado en el tercer turno una bonificación ascendente al cincuenta y cinco por ciento (55%) de la Remuneración Mínima Vital diaria por turno laborado.

Lo pactado en la presente cláusula sustituye cualquier otra bonificación por turno o por horario que LA EMPRESA otorgue de forma unilateral o por convenio colectivo.

**SINDICATO CHICLAYO**  
 DIGNOS RIVERO HERRERA  
 SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

5



**CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA.- JORNAL DIARIO ADICIONAL**

LA EMPRESA otorgará un pago adicional al de ley, ascendente a un jornal diario al personal del área de fuerza que laboren el 1ro. de enero, el 1ro. de mayo y el 25 de diciembre.

**CLAUSULA DÉCIMO QUINTA.- HORARIO DE VISPERAS DE FIESTAS**

LA EMPRESA conviene en limitar el horario de trabajo en la sede de Chiclayo en los días laborables correspondientes a las vísperas de Navidad y Año Nuevo, de tal manera que la salida del segundo turno no supere las 18:00 horas.

Cuando por necesidades de producción LA EMPRESA programe trabajos en estos días 25 de diciembre y 1ro. de enero, los trabajadores serán convocados durante el primer turno del día inmediato anterior y con su aceptación se programará estas jornadas de trabajo que serán obligatorias desde el momento en que el trabajador se comprometa a ello.

**CLAUSULA DÉCIMO SEXTA.- PRÉSTAMO POR RETORNO VACACIONAL**

LA EMPRESA conviene en otorgar un préstamo a los trabajadores que no tengan ninguna deuda pendiente con LA EMPRESA hasta un monto equivalente a una (1) Remuneración Básica. Dicho préstamo deberá ser pagado en (10) diez meses.

**CLAUSULA DÉCIMO SÉTIMA.- CANASTA NAVIDEÑA Y CELEBRACIÓN DE FIESTA PARA HIJOS DE TRABAJADORES**

LA EMPRESA otorgará en el mes de diciembre una canasta navideña a sus trabajadores, la misma que incluirá diversos productos así como un vale por un pavo de nueve (09) kilogramos.

Del mismo modo, LA EMPRESA conviene en seguir programando la celebración de fiestas navideñas para los hijos de los trabajadores hasta la edad de doce (12) años.

**CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA.- EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN**

LA EMPRESA conviene en otorgar facilidades en los horarios a los trabajadores que estudien una carrera profesional o técnica que guarden relación con sus funciones, sin afectar sus actividades dentro de LA EMPRESA.

Asimismo, LA EMPRESA gestionará la celebración de convenios con entidades educativas de prestigio a efectos de buscar descuentos especiales para los trabajadores poniendo en conocimiento de ello a EL SINDICATO.

**CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA.- PROMOCIÓN O ASCENSO**

LA EMPRESA conviene en permitir a sus trabajadores que hayan culminado estudios y/o cumplan con los requisitos y perfiles, postular para cubrir la vacante que se presente en el área o planta de producción en la que laboran.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA.- PATROCINIO A HIJOS DE TRABAJADORES**

LA EMPRESA acuerda con EL SINDICATO que la cuota de vacantes que se tiene en SENATI, se distribuirá a razón de setenta y cinco por ciento (75%) para trabajadores y veinticinco por ciento (25%) para hijos de los trabajadores, todo ello sujeto a la disponibilidad de SENATI. En el caso de los trabajadores, este beneficio debe ser gozado sin afectar el horario o turno de trabajo del trabajador y gestionando este último su reemplazo. LA EMPRESA proporcionará las facilidades del caso.

SINDICATO CHICLAYO  
Dionisio Rueda Harris  
SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN

6  
Chalvanni

**CLAUSULA VIGÉSIMO PRIMERA.-EXAMEN MÉDICO ANUAL Y ATENCIÓN MÉDICA**

LA EMPRESA se compromete a realizar, dentro del primer trimestre del año calendario, los exámenes médicos establecido por ley de acuerdo al siguiente detalle:

- Examen radiológico pulmonar.
- Examen médico general.
- Examen de laboratorio (análisis de sangre, heces, asma y PSA)

Los resultados de los exámenes anteriormente mencionado serán entregados oportunamente a los trabajadores, no pudiendo exceder del plazo de treinta (30) días de realizado el examen.

Los resultados de los exámenes mencionados serán entregados oportunamente a los trabajadores con la correspondiente reserva.

Asimismo, LA EMPRESA se compromete a contar con las medicinas básicas en los tópicos así como la atención de un paramédico y un especialista en seguridad y salud en todos los turnos de trabajo.

**CLAUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA.- SEGURO COMPLEMENTARIO DE TRABAJO DE RIESGO**

LA EMPRESA continuará contratando la póliza de Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo de acuerdo a ley.

Asimismo, LA EMPRESA se compromete a permitir que los trabajadores puedan acceder a los servicios de Entidades Prestadoras de Salud (EPS) en el marco de lo establecido por la ley y programar charlas informativas sobre estos servicios.

**CLAUSULA VIGÉSIMO TERCERA.- LICENCIA SINDICAL**

LA EMPRESA conviene en otorgar por concepto de licencia sindical lo siguiente:

- Durante el primer periodo, un máximo de doscientos ochenta (280) días, a ser distribuidos entre los dirigentes y delegados sindicales.
- Durante el segundo periodo, un máximo de doscientos noventa (290) días, a ser distribuidos entre los dirigentes y delegados sindicales.
- Durante el tercer periodo, un máximo de trescientos (300) días, a ser distribuidos entre los dirigentes y delegados sindicales.

Los permisos que se otorguen para procedimientos de negociación colectiva se computarán de forma independiente a las licencias sindicales establecidas en el presente convenio colectivo, conforme a ley.

**CLAUSULA VIGÉSIMO CUARTA.- APOYO A LABOR SINDICAL**

LA EMPRESA conviene hacer entrega a EL SINDICATO de lo siguiente:

a) Para el primer periodo:

- 50 sillas a la sede de Huachipa y 50 sillas a la sede de Chiclayo.
- Una dotación de útiles.
- Un proyector.
- La entrega por única vez de un monto ascendente a S/ 6,200.00 (Seis mil doscientos y 00/100 Soles) como ayuda económica por aniversario de EL SINDICATO.



b) Para el segundo periodo:

- Una dotación de útiles.
- Una laptop.
- La entrega por única vez de un monto ascendente a S/ 7,700.00 (Siete mil setecientos y 00/100 Soles) como ayuda económica por aniversario de EL SINDICATO.

c) Para el tercer año:

- Una dotación de útiles.
- Una laptop.
- Una impresora.
- La entrega por única vez de un monto ascendente a S/ 8,000.00 (Ocho mil y 00/100 Soles) como ayuda económica por aniversario de EL SINDICATO.

**CLAUSULA VIGÉSIMO QUINTA.- CIERRE DE PLIEGO**

LA EMPRESA conviene en otorgar una bonificación por cierre de pliego a ser entregada de la siguiente manera:

- S/ 1,100.00 (Mil cien y 00/100 Nuevos Soles) por el primer periodo, a ser pagada en el mes de diciembre de 2017.
- S/ 1,200.00 (Mil doscientos y 00/100 Nuevos Soles) por el segundo periodo, a ser pagada en el mes de octubre de 2018.
- S/ 1,250.00 (Mil doscientos cincuenta y 00/100 Nuevos Soles) por el tercer periodo, a ser pagada en el mes de octubre de 2019.

**CLAUSULA VIGÉSIMO SEXTA: RATIFICACIÓN DE CLÁUSULAS DE CONVENIO COLECTIVO ANTERIOR**

Las partes pactan mantener durante la vigencia del presente convenio colectivo la aplicación de las siguientes cláusulas del convenio colectivo 2015-2017: Cláusula Décimo Sexta (Cartelera de Comunicaciones), Cláusula Décimo Séptima (Uniforme), Cláusula Décimo Novena (Subsidios), Cláusula Vigésimo Primera (Alimentación) y Cláusula Vigésimo Quinta (Recreación y deporte).

**CLAUSULA VIGESIMO SÉTIMA.- PAGO DE REINTEGROS**

Los reintegros derivados del presente convenio colectivo serán abonados en un plazo máximo de veinte (20) días calendario contados a partir de la suscripción del presente documento.

**CLAUSULA VIGESIMO OCTAVA.- CARÁCTER PERMANENTE**

Las partes convienen que los beneficios colectivos pactados en presente convenio se regirán de acuerdo a la legislación laboral vigente con carácter permanente.

**CLAUSULA VIGÉSIMO NOVENA.- ARCHIVAMIENTO**

Con los acuerdos precedentes queda total y definitivamente solucionado el Pliego de Reclamos presentado a AJEPER S.A. por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bebidas y Afines - SINTRABA, pudiendo cualquiera de las partes dirigirse a la Autoridad Administrativa de Trabajo solicitando el archivamiento del expediente en curso, que se viene tramitando ante la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

*[Handwritten signature]*  
DNE 03668153

*[Handwritten signature]*  
6806172

SINTRABA CHICLAYO  
Dionades Ríosda Hormis  
SECRETARIO DE NEGOCIACIONES  
0279 9539

*[Handwritten signature]*  
0802010

*[Handwritten signature]*  
CAR 95512

*[Handwritten signature]*  
09823215

*[Handwritten signature]*  
42408044

*[Handwritten signature]*  
4006788  
21072592

*[Handwritten signature]*  
1002478

*[Handwritten signature]*  
ID 226 AB  
2297406

*[Handwritten signature]*  
127833

*[Handwritten signature]*  
20106







**Entrevista con el secretario general del Sindicato Alejandro Mena Zapata**



# Plagiarism Checker X Originality Report

**Similarity Found: 19%**

Date: lunes, diciembre 03, 2018

Statistics: 4029 words Plagiarized / 20903 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

---

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL Trabajo de Suficiencia Profesional Negociación colectiva entre el sindicato SINTRABA y la empresa AJEPER en la Planta Huachipa Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social Presentado por: Hellen Pamela Alvarez Muguruza Lima – Perú 2018 Dedicatoria: Este trabajo de investigación se lo dedico a mi madre Marlene y a mi hermano Diego por su apoyo incondicional y comprensión; y a todas las personas que siempre creyeron en mi para la culminación de este gran reto.

Agradecimiento: A todos los integrantes y dirigentes de los diversos sindicatos que ayudaron en la presente investigación brindando información y en especial a SINTRABA y a Yuliana Dolores por la paciencia y enseñanzas proporcionada durante el tiempo de prácticas en AJEPER y a todos los trabajadores de los centros de prácticas que me ayudaron a ser una mejor profesional.