



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Negociación colectiva para prevenir los conflictos laborales, caso:

Municipalidad Provincial de Huamanga-Ayacucho, 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Políticas

AUTOR (ES)

Vega Guerrero, Edrich

(ORCID 0000-0002-5773-1950)

ASESOR

Arenas Acosta, Juana Flor

(ORCID 0009-0002-0216-575X)

Ayacucho, 24 de agosto de 2023

ENTREGA FINAL - EDRICH VEGA GUERRERA

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

25%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

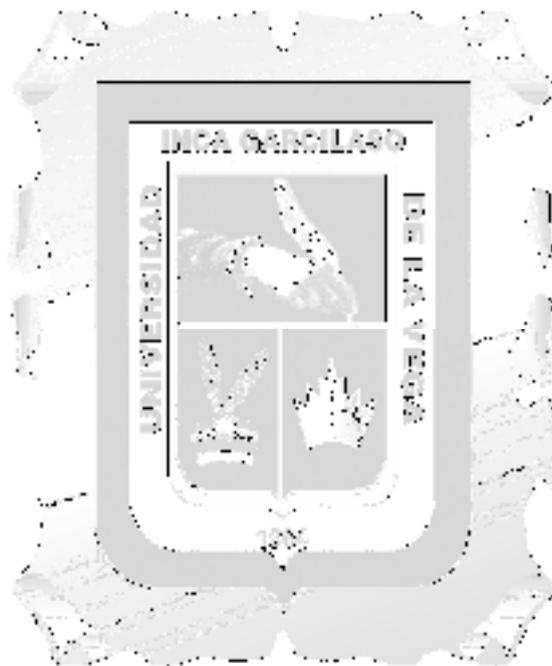
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	doczz.es Fuente de Internet	2%
2	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	repositorio.flacsoandes.edu.ec Fuente de Internet	2%
6	revistas.udem.edu.co Fuente de Internet	1%
7	lareferencia.redclara.net Fuente de Internet	1%
8	cdn.www.gob.pe Fuente de Internet	1%
9	www.coursehero.com Fuente de Internet	

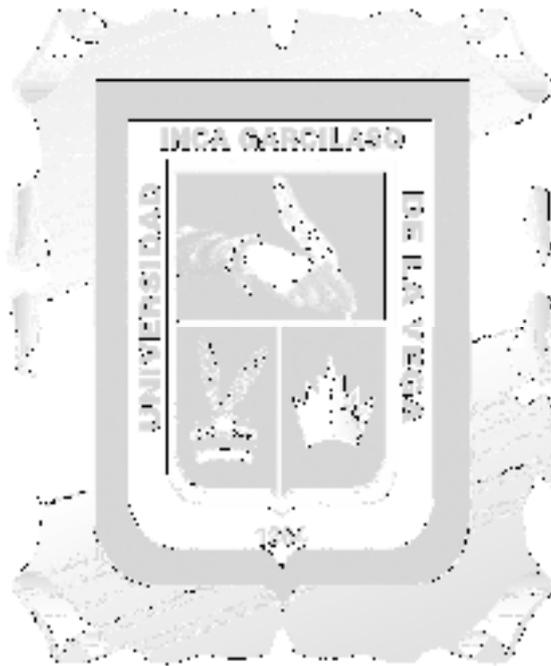
DEDICATORIA

A Dios



AGRADECIMIENTO

A mi familia



ÍNDICE

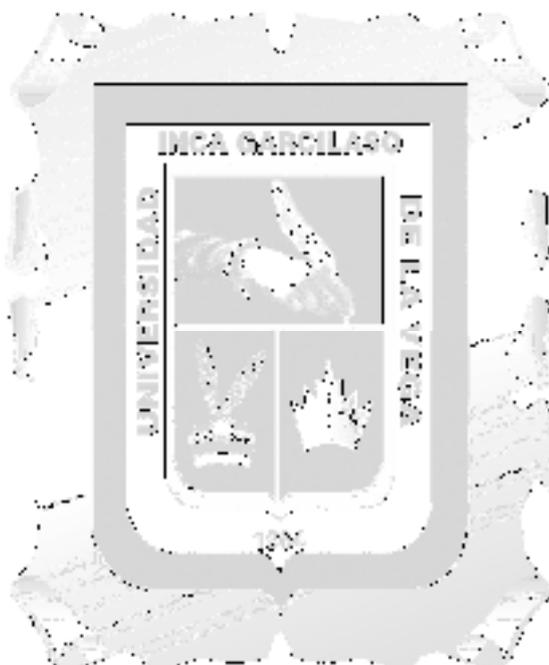
[_Toc143467345](#)

RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES.....	9
1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO	11
1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO	12
1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO	14
1.5. MISIÓN Y VISIÓN	15
CAPÍTULO II: DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA	16
2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA.....	16
2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS	17
2.3 APLICACIÓN DE LA TEORÍA EN LA PRÁCTICA DEL DESEMPEÑO	
PROFESIONAL	22
2.3.1. Sobre la fundamentación de la aplicación de la negociación colectiva.....	22
2.3.2. Sobre el marco legal que se basa la negociación colectiva	23
2.3.3. Lineamientos para la negociación colectiva según el Tribunal Constitucional	
.....	25
CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO	27
3.1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA	27
3.2. TEORÍA SOBRE LA PROBLEMÁTICA	28
3.2.1. Conflicto y conciliación laboral	31
3.2.2. La conciliación como proceso transformador en relaciones en conflicto	32
3.3.3. Principios de conciliación.....	33

3.3. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA	37
CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES	38
4.1. DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.....	38
4.2. EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN.....	42
4.2.1. Negociación colectiva.....	42
4.3. IMPLEMENTACIÓN DE ALTERNATIVA SELECCIONADA ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS	44
4.3.1. Nivel de comunicación	44
4.3.2. El diálogo.....	44
4.3.3. Exposición de los puntos a tratar	45
4.3.4. Análisis y reflexión de los puntos expuestos.....	45
4.3.5. Nivel de confianza	45
4.3.6. Beneficios mutuos	46
4.3.7. Inicio de las negociaciones	46
4.3.8. Proceso de negociación (solución).....	47
4.4. COSTO DE IMPLEMENTACIÓN.....	49
4.5. EVALUACIÓN DE FACTIBILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN.....	50
CONCLUSIONES.....	51
RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS.....	55

ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

Figura 01.....	20
Figura 02.....	21



RESUMEN

Uno de los objetivos de los escenarios de conflicto es la solución de ellos, algunos aspectos como la comunicación, capacidad de liderazgo para relevar las estrategias de solución, manejo de los marcos legales etc. son los que se aplican ante estas situaciones, en nuestro país, en la gestión edil los conflictos laborales dentro del contexto social han tomado importancia porque al no encontrar la solución los proyectos que se tienen se vuelven inviables y esto por supuesto perjudica no solo a quienes son sujetos de la actuación sino a la población, sin descartar el tema político, el egoísmo de algunos y también el Estado que deja de percibir los impuestos por las obras frustradas. De allí el objetivo del presente trabajo al considerar a las negociaciones colectivas como una solución a los conflictos y, concretar la viabilidad de las obras. El presente trabajo aborda la problemática y la experiencia de su solución con los procesos que siguió en el tiempo de desarrollo de este.

Palabras clave: Negociaciones colectivas, prevención, conflictos laborales, gestión edil, viabilidad.

ABSTRACT

One of the objectives of conflict scenarios is to solve them, some aspects such as communication, leadership capacity to reveal solution strategies, management of legal frameworks, etc. are those that are applied in these situations, in our country, in the mayoral management, labor conflicts within the social context have become important because by not finding a solution, the projects that are in place become unfeasible and this of course harms not only those are subject to the action but the population, without ruling out the political issue, the selfishness of some and also the State that stops receiving taxes for frustrated works. Hence the objective of this paper to consider collective bargaining as a solution to conflicts and specify the viability of the works. The present work addresses the problem and the experience of its solution with the processes that followed in the time of its development.

Keywords: Collective negotiations, prevention, labor disputes, council management, feasibility.

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA O INSTITUCIÓN

La Municipalidad de Huamanga

Es propicio tener en cuenta que cuando nos referimos a la palabra “Municipio”, nos tenemos que remontar a los tiempos del imperio Romano, cuando el ser humano se concentraba en ciudades y se utilizaba el término “Municipium”, el cual servía para designar a la ciudad principal y la cual era libre y se encontraba gobernada por sus leyes, tan igual como la ciudad principal que era Roma, ahora bien trasladándonos hacia el futuro y un poco más al continente americano, la llegada de los españoles trajo consigo en América Latina la forma de un gobierno descentralizado con autonomía y gestión propia, denominados los cabildos, es aquí en donde se trae a colación la fundación de San Juan de la Frontera en el año de 1540 por los españoles, los cuales instauraron un cabildo denominado cabildo de Huamanga, siendo su primer alcalde, por así decirlo, el Español, Francisco de Cárdenas, quien ejerció un poder en dicha ciudad, la cual era muy pequeña y tenía un número reducido de habitantes, el cargo de alcalde que sustento que se llevó a cabo por Francisco de Cárdenas y sus regidores, por así decirlo, se dio entre los años de 1540 y 1547, los cuales sirvieron fielmente a la corona, pero instauraron un lugar donde existía un control y progreso, siendo ocupados por vecinos notables los cuales en su mayoría eran españoles (Municipalidad de Huamanga, 2017, p.22)

Ahora bien, La municipalidad provincial de huamanga, como tal, y bajo una normativa dada por el congreso, es que inicia sus actividades gracias a la constitución de 1924, así mismo a la Ley de Municipalidades de 1822, del Decreto legislativo N 51, la cual en un futuro sería modificado para denominarse la Ley Orgánica de Municipalidades N 23853.

Desde la creación de la Municipalidad de Huamanga, hasta la actualidad se ha podido evidencia diversos cambios no solo en el aspecto de administración sino en su

propia jurisdicción, ya que, en sus inicios, los límites de su control eran mayores, llegando a alcanzar toda la provincia, sin embargo, se ha visto reducido, ya que la creación de los diversos distritos hizo posible ello, teniendo en la actualidad dieciséis distritos que lo conforman.

En la actualidad la jurisdicción que abarca la municipalidad provincial de huamanga es de 16 distritos, teniendo la importante labor de promover el desarrollo y el fiel cumplimiento de las funciones que se les son encomendadas a todos los funcionarios y servidores públicos, así mismo realizan tal cumplimiento de acuerdo a la Ley Orgánica de Municipalidades, sin embargo, como gestión local y pliego es ejercido en distrito capital de Ayacucho.

Como eje central en la estructura organizacional a la Gerencia Municipal, siendo este el órgano que direcciona y se encarga de administrar, así como de ejecutar y, claro está, hacer cumplir, las políticas y metas que el consejo municipal se ha encargado o se ha planteado en la gestión, ahora bien esta área de la Municipalidad, es la que planifica, organiza, dirige y realiza la correcta supervisión de todas las tareas de la municipalidad la cual se encuentra sujeta a las normas vigentes, no pudiendo ser ajenos a ellos, es por ello que las funciones que poseen son las siguientes:

- Se tiene como primer punto de partida la de planificar u organizar las diversas prestaciones es de los servicios locales y los diversos proyectos que ayudan al desarrollo de la localidad
- Busca ejercer una administración que busca la mayor participación posible de sus integrantes, así mismo se busca la innovación, reduciendo y simplificando los procesos y los diversos procedimientos que están orientados a la correcta y mejor atención del ciudadano.
- Busca formular y presentar los diversos planes y programas municipales para el desarrollo local

- Busca identificar las diversas fuentes de financiamiento a fin de tener un municipio con recursos alternos al tesoro público, y que permita una mejor inversión por parte de la municipalidad y realizar una correcta gestión.
- Busca proponer e implementar diversas estrategias o políticas de inversión en relación directa con la normativa vigente.

1.2 DESCRIPCIÓN DEL PRODUCTO O SERVICIO

La estrategia que se está desarrollando en esta organización está centrada principalmente en la Oficina de Asesoría Jurídica de la Municipalidad provincial de Huamanga, la cual posee como actividad principal la de brindar asesoría en torno a diversos procesos judiciales que la municipalidad afronta, así mismo en la asesoría a la alta dirección así como a los diversos órganos y unidades orgánicas de dicha Municipalidad, ahora bien, las funciones que se han podido determinar respecto a dicha área son las siguientes:

- La de planificar, así como la de organizar, dirigir controlar coordinar y evaluar las diversas asesorías, consulta absolución de incertidumbres jurídicas, la interpretación de disposiciones, reglas y normas que se les sean encomendadas.
- También, está centrada en la de programar, supervisar, ejecutar y coordinar, todos los asuntos jurídicos que se vea envuelto la municipalidad, así mismo emitir opiniones e informes técnicos-legales a finde absolver dudas.
- Emitir las opiniones legales respectivas de los diversos procedimientos sobre, la difusión de normas legales disposiciones, la aplicación o la interpretación de las mismas, las cuales deberán ser resueltas ante la alta dirección por unidad orgánicas en segunda instancia (Portal de transparencia, 2023, Municipalidad de Huamanga)

1.3 UBICACIÓN GEOGRÁFICA Y CONTEXTO SOCIOECONÓMICO

Desde un punto de vista histórico, la provincia de Huamanga se fundó en el siglo XVI, y que a pesar tuvo desde un comienzo la denominación de Juan de la Frontera, siendo creada normativamente por la constitución política de 1823, así mismo el departamento de Ayacucho, tuvo su historia desde los 22,000 años A.C. aproximadamente, teniendo la presencia de los primeros hombres que se encontraron en “Pikimachay” o “Cueva de Pulgas”, la cual se encuentra ubicada a 18 kilómetros de la ciudad, actualmente cuando nos referimos a Ayacucho se debe considerar como una de las ciudades más hermosas de nuestro país, no solo por su estructuras y calles al estilo colonial sino por su gente y su historia que ha cautivado a más uno y seguirá cautivando a todas las generaciones futuras.

En el 2007 se realizaron los censos a nivel de todo el territorio peruano, los cuales arrojaron resultados como población total del departamento era de 612,489 ciudadanos, teniendo en cuenta que entre el periodo interdecenal de 1993 al 2007, la población se incrementó en 141 mil 317 habitantes, en pocas palabras en 10,094 habitantes por año, es aquí en donde la tasa de natalidad o también denominada de crecimiento promedio anual fue la de 1,7% y desde el censo que se realizó en el año de 1940 hasta el 2007, la población creció en un total de 1,6 veces. En relación con el censo del año de 1993, la población urbana se ha incrementado en gran medida a tal punto de poder señalar que la provincia de Huamanga alberga al mayor población urbana teniendo el 45.48%, mientras que por otro lado el menor porcentaje de la población es la provincia de Huanta que posee un 12.04%, o para que la continúe en dicha escala a Lucanas teniendo el 10.80% y por último La Mar el 9.67%, empero el departamento de Ayacucho sigue teniendo una población significativa respecto a la población rural.

El 54.13% de la población total de la provincia de huanta vive en las diversas áreas rurales, así mismo el 59.5% de la población de la provincia de La Mar viene también en zonas rurales, teniendo en cuenta que este comportamiento se repite en la provincia de Vilcas Human, con un 68.30% de la población rural. (INEI, 2008)

Cuando nos referimos al incremento o también crecimiento de las zonas urbanas en ciertos territorios de nuestro país, se pueden observar tres tendencias muy bien marcadas, las cuales son: 1) el incremento constante de las poblaciones marginales y de las zonas que poseen características precarias en las ciudades capitales de provincia, 2) El aumento de los centros poblados en todas las carreteras a fin de poder realizar la implementación del programa de repoblación, teniendo en su haber una mejor relación por carretera con otras ciudades; 3) La tendencia del poblador rural que accede a casas o viviendas en diversas zonas urbanas que pueden acceder a diversos servicios de educación, salud, empleo y demás que son beneficiosos.

En la actualidad el departamento de Ayacucho está siendo considerado por muchos entre los tres departamentos con mayor grado de pobreza, así como de desnutrición infantil y analfabetismo, siendo estos unos aspectos a tener muy en cuenta por el gobierno, ya que se deben realizar políticas para reducir estos aspectos negativos del departamento, ya que el escaso acceso de la población a los servicios básicos también es un problema latente, ya que todos los pobladores tienen el derecho a obtener agua, luz, desagüe y vivienda, debiendo esto ser un factor a considerarse.

Ahora bien, no podemos dejar de lado el golpe social y político que se suscitó en el departamento de Ayacucho en los años de 1980 y 200, ya que los conflictos armados entre terrorista y las fuerzas militares menguaron el progreso de dicho departamento, así mismo de todos sus distritos y pobladores, siendo evidente que los grupos sociales más afectados por este conflicto armado fue las comunidades campesinas.

Ayacucho es una región que se encuentra segmentada en zonas marcadas, y que se encuentran sin conexión y totalmente diferenciadas, teniendo como primera zona a la parte Norte la cual agrupa diversas provincias como la de La Mar; Huamanga, ahora bien la segunda zona denominada zona central está conformada por las provincias de Huancasancos, Víctor Fajardo, Sucre, Cangallo y Vilcashuamán; y como tercera zona la Sur que incluye a las provincias de Parinacochas la de Lucanas y Paucar del Sara Sara, ahora bien en el Norte se debe tener en cuenta que se tiene una moderna carretera Los

libertadores que conecta a Humanga y Pisco y la Carretera de Huamanga con el VRAE en el río Apurímac.

En el proceso que se tiene de descentralización, se debe tener en cuenta que los gobiernos regionales y locales juegan un papel muy importante ya que son un espacio de participación ciudadana que ayudan al desarrollo económico, sin embargo estos procesos en la región de Ayacucho son débiles ya que no existe una correcta organización y proyectos que impulsen el desarrollo, sumándole a ello los actos de corrupción de diversos funcionarios que afectan al departamento, provincias y distritos, es por ello que Los consejos de Coordinación Regional (CCR) y los Consejos de Coordinación Local (CCL) vienen funcionando con pocos recursos de coordinación, cumpliendo sus acuerdos de forma somera y con una escasa en el ámbito de representación de la sociedad civil (Carrillo y Escobar, 2008)

1.4 ACTIVIDAD GENERAL O ÁREA DE DESEMPEÑO

En la región de Ayacucho se pueden apreciar que existe una gran y resaltante carencia de desarrollo o intento de progreso con respecto a otras regiones de similar tamaño, y a pesar que poseen todas las posibilidades para mejorar los gobiernos o gestionen que pasan por cada región evaden su responsabilidad, es más su escasa densidad poblacional y las limitaciones en la infraestructura es la que generan y retrasan el desarrollo y si a esto se le suma la influencia que proviene del narcotráfico se crea un declive enorme, no dejando de lado que en la actualidad un problema latente es el narcotráfico, que azota a estas regiones y que el Estado pocas veces interviene, ocasionando así una minúscula afluencia respecto al turismo, pues al no existir seguridad muchas veces los turistas no visitan la región y sus poblados.

Un factor preponderante es la escasa inversión probada y el poco apoyo del gobierno central en mejorar a estas regiones, dejando a los gobiernos regionales, y distritales para poder hacer todo el trabajo buscando a través de diversos programas tratar de fortalecer y hacer crecer los poblados.

Según un informe realizado por el banco de Reserva (2015), ha señalado que el turismo es uno de los principales proyectos en desarrollo de la región, ya que es innegable la rica cultura histórica ligada a las culturas incas y preincas que hace posible un lugar atractivo para turistas de diferentes países, sin embargo sin las condiciones necesarias y medios de acceso o conectividad, se perjudica estos proyectos, es por ello que se viene realizando esfuerzos para que se pueda invertir en hoteles, restaurantes, centros de recreación y medios de transportes que hagan posible una correcta estadía y la unión adecuada de las ciudades con las diversas regiones y así sean lugares de destino turístico.

Lo más importante a tener en cuenta es que las labores a realizar también están centradas en el rescate artesanal la cual se vincula con el mercado y ayudaría en gran medida al ingreso económico de todos los pobladores, pues su incidencia e importancia a nivel nacional o internacional se hacen evidentes, mas aun que contribuyen al 10% de sus recursos presupuestales que pueden dedicar al fomento de cadenas productivas según nuestra legislación actual (Ley 29337 sobre promoción a la competitividad productiva)

1.5. MISIÓN Y VISIÓN

Misión

Promover la sostenibilidad y el desarrollo total de la provincia de Huamanga, basándose en una gestión municipal, concertada, correcta y con una estructura que busca el progresismo u transparencia a fin de llegar a una identidad de aspecto cultural y con la participación vecinal y así poder brindar los servicios públicos de calidad que todos merecen, teniendo como única mira al futuro el progreso y modernización.

Visión

La visión planteada es la de lograr una institución con bases fuertes en el desarrollo integral de una sociedad sostenible, ordenada y segura, el cual estará en un entorno participativo y eficiente.

CAPÍTULO II: DESCRPCIÓN GENERAL DE LA EXPERIENCIA

2.1 ACTIVIDAD PROFESIONAL DESARROLLADA

La actividad profesional desarrollada fue asumir la Alcaldía en la Municipalidad Provincial de Sucre, según credenciales del Jurado Electoral Especial de Cangallo para el periodo de 2019-2022 (ver figura N°1, 2)

Para este efecto se trabajó en base a las funciones y objetivos que se tuvo, considerando los marcos legales relevantes para el desarrollo de la provincia de Sucre que según Ley N°27972:

- Las municipalidades de las provincias y distritos son los promotores encargados del desarrollo local que poseen una personería de carácter jurídica de derecho público, así mismo posee plenas capacidades para el cumplimiento de todos sus fines como órganos de gobierno.
- Poseen representación al vecindario, ya que estos gobiernos locales promueven a la adecuada prestación de los diversos servicios desde un aspecto integral y sostenible que afianzan los servicios públicos locales.
- La visión del estado democrático unitario y descentralizado esta estructurado y organizado y en funciones especifica de los gobiernos locales, así mismo la autosuficiencia de los gobiernos regionales asi mismo el proceso de descentralización y subsidiaridad es un factor importante que son ejecutados.
- Los gobiernos locales, se encuentran sujetos a diversas leyes, decretos y disposiciones legales que permiten adecuarse y ceñirse a la constitución política del Perú, así mismo se regulan las diversas actividades y los diversos sistemas administrativos del Estado que son de obligatorio cumplimiento, es así que las

competencias de las municipalidades van en armonía con los planes y las diversas políticas nacionales o regionales a fin de lograr el desarrollo en conjunto.

- El principio de participación ciudadana es un factor importante en el sistema de planificación, ya que la buena gestión y la transparencia en la rendición de cuentas la inclusión la eficacia, la imparcialidad y la neutralidad son aspectos importantes para que se realice una adecuada planificación y mejora en la región o distrito.
- Las municipalidades provinciales y distritales buscan el desarrollo local y promueven el crecimiento la coordinación en sociedad con los vecinos y las localidades aledañas a fin de mejorar las condiciones de vida de toda la población.

2.2 PROPÓSITO DEL PUESTO Y FUNCIONES ASIGNADAS

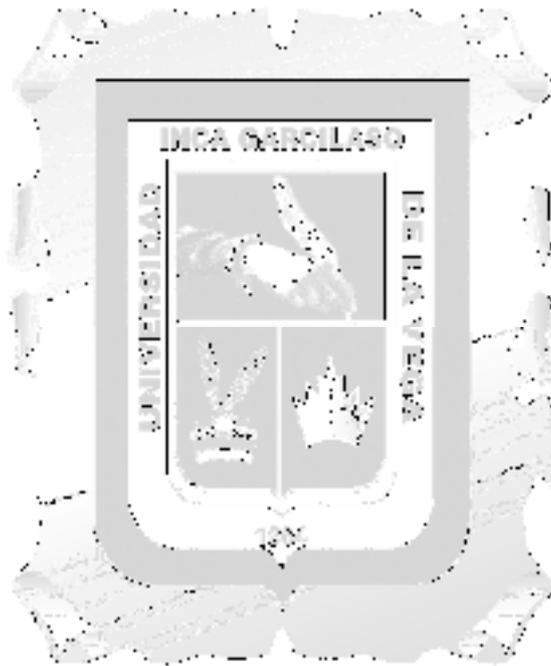
El alcalde tiene como propósito cumplir y hacer cumplir la Constitución, todos los marcos legales que competen a las municipalidades, asimismo velar por el orden público. Es la máxima autoridad de la municipalidad y le corresponde la dirección, administración y supervigilancia de su funcionamiento, las funciones se encuentran enmarcadas en la Ley N° 27972

Algunas funciones:

- La de poder representar en los procesos judiciales y extrajudiciales a la municipalidad distrital
- El de proponer al Consejo la correcta organización interna que debe poseer la municipalidad distrital.
- La de nombrar a funcionarios también su destitución o remoción, de acuerdo con las diversas normas que son regidas por los estatutos.

- La de aplicar las medidas correctivas y disciplinarias a todo el personal del municipio, acorde o en concordancia con las normas estatutarias.
- La de administrar los diversos recursos y aspectos financieros de la municipalidad distrital, acorde con lo expresado por las leyes y normas vigentes de carácter financiero que emite el Estado.
- La de administrar los Bienes que les corresponde a las municipalidades y que son de uso netamente públicos y propias de la comuna conforme a ley.
- La de otorgar, poner y renovar los diversos permisos municipales.
- La de adquirir y enajenar los bienes muebles de la municipalidad.
- La de dictar las diversas resoluciones de carácter general y de índole obligatorio.
- La de delegar las diversas facultades de firmar, bajo la fórmula “Por orden del alcalde”, sobre aspectos específicos y según lo señalado por la norma.
- La de coordinar el correcto funcionamiento de los diversos órganos internos de la municipalidad.
- La de coordinar con las diversas instituciones para el correcto funcionamiento de los servicios públicos en la comuna
- La de celebrar actos y ejecutar los actos para el correcto funcionamiento de la municipalidad como lo dispone el artículo 34 de la Ley N 18575.
- La de presidir y convocar al consejo, además del consejo económico y social
- La de someter plebiscito las diversas materias de administración local de acuerdo con lo especificado con el artículo 99 y siguientes de la Ley 18.695.

- La de autorizar el uso de los diversos vehículos de la municipalidad fuera o dentro del horario y con la finalidad y usos exclusivos para la municipalidad.



34

JURADO ELECTORAL ESPECIAL DE CANGALLO



CREDECIAL

Otorgado a

EDRICH VEGA GUERRERA

DNI 41218775

para su reconocimiento como Alcalde de la Municipalidad Provincial de Sucre, departamento de Avacucho, por el periodo de gobierno municipal 2019-2022

Cangallo, 14 de noviembre de 2018



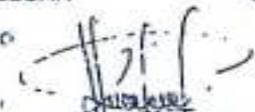
JOSE DONAIRES CUBA
PRESIDENTE



EBERT AUGURIO MELGAR
SANTANDER
SEGUNDO MIEMBRO



CESAR AUGUSTO OBREGON
CHUCHON
TERCER MIEMBRO



KARBEL VEGA BENITO
SECRETARIO (A)



412-8775-2018-CANG-01

La información contenida en este documento puede ser verificada en www.jne.gob.pe

Figura N° 01 Acreditación como alcalde



Figura N° 02 Reunión en la alcaldía; municipalidad provincial de Sucre

2.3 APLICACIÓN DE LA TEORÍA EN LA PRÁCTICA DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

2.3.1. Sobre la fundamentación de la aplicación de la negociación colectiva

Se deben tener en cuenta que este es un derecho fundamental que le compete a todas las personas en una sociedad determinada, y esta sustentada en la constitución de una Organización Internacional de Trabajo, reafirmandose así con los que señala la OIT.

Se debe tener en consideración que la negociación colectiva, es claro está, un mecanismo que busca el dialogo social en beneficio de los trabajadores, que a través de sus sindicatos tratan de llegar a acuerdos que satisfagan sus necesidades y así mejore la producción en beneficio del empleador, son estos beneficios que poseen incidencia en las condiciones del trabajo, es por ello que entre las cuestiones que muchas veces son vista están los acuerdos salariales, el tema de la salud y el trabajo, la igualdad en el trato, así mismo el objetivo de la negociación colectiva, es llegar a la celebración de un convenio colectivo que beneficiará a un grupo determinado de trabajadores. (OIT, 2020)

2.3.1.1. Contexto de las negociaciones colectivas

La cultura, y los diversos actos realizado a los largo del tiempo, desde un punto de vista social económico y político, han influenciado en gran medida en las relaciones colectivas de los trabajadores y los empleadores, teniendo como punto importante la relación laboral así como en la práctica negocia, ya que el aspecto normativo ha ayudado para que esto pueda ser posible, ya que de lo contrario los trabajadores no podrían concertar sus ideas y adquirir nuevos beneficios, siendo sometidos a las exigencias insaciables de los más poderosos, es por ello que los convenios colectivos son el fruto del esfuerzo de muchos, ya sea desde un aspecto político económico o social, la percepción de los sujetos colectivos esta más allá de los roles individualistas. (Cruz, 2019)

2.3.1.2. Reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva

La negociación colectiva nace o tiene su origen como un derecho de primera generación, ya que se encuentra netamente ligada al derecho al trabajo el cual todas las personas poseen, ya que sin el trabajo no se podría alcanzar la autorrealización personal, si bien es cierto, la negociación colectiva no sería nada, sin el cumulo de agrupaciones o también llamado sindicatos, estos últimos cumplen un rol muy importante, para que los trabajadores puedan hacer ejercicio de su derecho sindical y formar parte de sus filas y así poder pedir, reclamar o negociar derechos o beneficios remunerativos que pueden mejorar su estilo de vida, las negociaciones colectivas que los sindicatos celebran con las diversas empresa, instituciones o hasta municipalidades, pueden hacer cumplirse hasta en los tribunales, teniendo en cuenta que es nuestra propia constitución la que permite y concede el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, ha hacer valer nuestros derechos laborales y nuestro derecho pertenecer a un sindicato, es por ello que en los últimos años, hemos visto jurisprudencia que beneficia al trabajador, y busca que este pueda tener el respeto a sus derechos, y así tener una solvencia económica que ayudaría a su familia a obtener una mejor calidad de vida.

2.3.2. Sobre el marco legal que se basa la negociación colectiva

En el año 2004 se aprueba la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto. En este marco legal se consolidan las escalas remunerativas, y aquellos reajustes que comprende los beneficios económicos para los trabajadores, mediante Decreto Supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, siendo nula toda disposición contraria bajo responsabilidad.

Si se tiene en cuenta el contexto de la investigación se especifica que:

En el caso de las municipalidades, se plantearon y establecieron en gran medida los diversos reajustes de remuneraciones, bonificaciones, refrigerio, movilidad, en beneficio de todos los trabajadores en los regímenes laborales 276 y 728, como lo ampara el Decreto Supremo N 070-85-PCM, el cual atendía con cargo de los recursos propios de las municipalidades, y en caso se disponga del recurso propio del gobierno central, teniendo claro estar garantizados el financiamiento de dichos recurso recaudados, para ser

efectivos los pagos de lo contrario, simplemente seria anulados, ya que todos se rige bajo el presupuesto público.

Se tiene una jurisprudencia relacionado a lo antes expresado, acerca de la Municipalidad de Breña la cual fue demandando para cumplir con los diversos convenios colectivos que se celebraron con algunos sindicatos, en su mayoría minoritarios, pero que en sus filas poseen a diversos trabajadores de dicha comuna, el tribunal constitucional analizo los convenios colectivos reafirmandose en el otorgamiento de sus beneficios a los trabajadores, ya que se tenia el principio de legalidad y limites presupuestales teniendo un aspecto positivo para los trabajadores, teniendo el Estado a través de las Municipalidades reintegrando los beneficios impagos.

Queda claro que prevalecen los presupuestos como base para estas negociaciones.

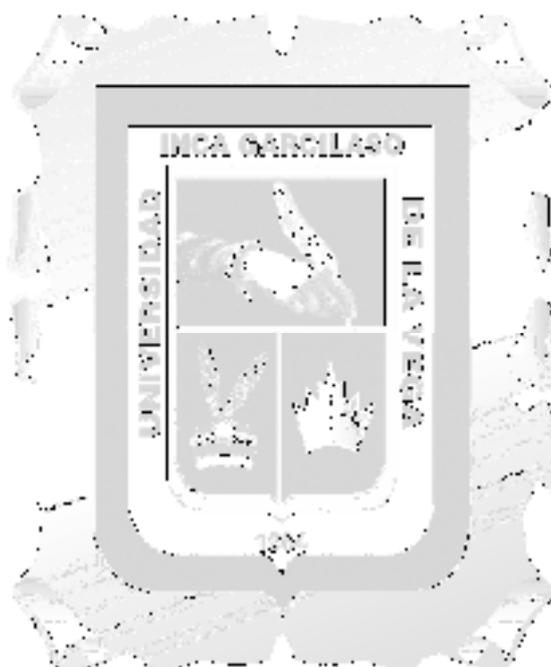
Se debe tener en cuenta que el Tribunal Constitucional señalo, que los derechos de los diversos trabajadores estatales, deben tener derechos los cuales se encuentren interpretados en el marco normativo nacional e internacional, Como lo estipula la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución y el convenio N 151 de la OIT, la cual esta relacionada directamente a la protección del derecho sindical y el proceso para que las personas puedan acceder a un puesto de trabajo sin afectar sus derechos a la igualdad y mejora en la calidad de vida, así mismo el convenio resulta directamente de la norma específica de la OIT para regular a los servidores públicos, es de tener en cuenta, que el convenio 151 de la OIT, no precisa en su texto a la negociación colectiva como un mecanismo único, existiendo varias formas de lograr un acuerdo o convenio desde un aspecto laboral, sin embargo el tribunal constitucional, señala que el derecho de negociación colectiva ni es absoluta ya que se poseen ciertas limitaciones, en la propia jurisprudencia y en la forma en que los sindicatos reclaman los derechos., ya que se debe respetar no solo los derechos de los trabajadores, sino también de la otra parte, ya que muchas veces son las instituciones públicas, las mas afectadas, pues poseen un presupuesto publico limitado, y el hecho de pedir mas de lo que s puede dar, podría afectar la economía del mismo Estado, es por ello que estos derechos son únicamente reconocidos en el marco de las normatividad.

Según Cruz (2019) La entrada en vigor de los diversos convenios de la Organización internacional del Trabajo – OIT, en materia laboral o para ser más específicos, en relación al derecho sindical, ha sido en los últimos años un punto muy importante en la protección y garantía del derecho a la negociación colectiva y para los diversos reconocimientos de los resultados de los diversos países (especialmente los Convenios 87 y 98).

2.3.3. Lineamientos para la negociación colectiva según el Tribunal Constitucional

- a) Se debe tener en cuenta las disposiciones de información de carácter económico y presupuestal en favor de los diversos trabajadores para la correcta realización de un proceso de negociación.
- b) En la negociación colectiva, participa la autoridad pública y el sindicato que representa a todos sus trabajadores, siendo este proceso inicialmente bilateral, y que versaran en su materia sobre temas remunerativos, es que en donde el tribunal Constitucional expresa que la legislación peruana debe definir las instancias gubernamentales que participarían en este tipo de procesos de negociación colectivas, a fin de que se plasmen los límites y directrices de estos acuerdos, señalando también que el arbitraje no es obligatorio y exclusivo para este tipo de temas.
- c) La legislación actual puede expresar modelo de negociación centralizados, desde un aspecto sectorial o también mixtos que interrelacionen los niveles de la negociación.
- d) La autonomía de las partes intervinientes en la negociación colectiva no es absoluta ya que en su participación se encuentra la administración pública, debiendo establecerse reglas a fin que las partes puedan negociar desde un aspecto económico.
- e) El equilibrio presupuestal es importante para este tipo de negociaciones es por ello se deben implementar salvaguardas a fin de llegar a la eficiencia y satisfacción de las necesidades básicas e intereses de las partes.

f) Para la aprobación final de las condiciones económicas se requiere o es necesario la aprobación parlamentaria, ya que dichos montos deben ser compatibles con el presupuesto público de la república (Martínez, 2020)



CAPÍTULO III: FUNDAMENTACIÓN DEL TEMA ELEGIDO

3.1. DESCRIPCIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

Desde tiempos muy remotos el ser humano ha sido testigo de los conflictos que podemos crear como tal no solo desde un aspecto ideológico sino también desde un aspecto salvaje y con intención de riqueza, es aquí en donde siempre dos posturas se contraponen o se enfrentan para poder buscar la posición más fuerte o la que más aceptación posee, el interés o necesidad que nace de las personas siempre se irán acrecentando conforme pasen los años, y estas nunca acabarán a tal punto de siempre estar buscando una nueva forma de satisfacerlos (Matalana, 2019, p. 136).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su publicación (2013), señala que el conflicto se encuentra presente en todas las sociedades del mundo, y se puede llegar a una solución cuando las partes intervinientes llegan a un acuerdo razonable, es por ello que desde los grupos o poblaciones más remotas, hasta las instituciones del gobierno se ven embueltos en conflictos que muchas veces se solucionan gracias a las negociaciones.

Para el efectivo manejo de los conflictos laborales, se deben promover iniciativas basadas en el consenso que proporcionen servicios de conciliación/mediación y arbitraje para lograr que dichas diferencias no se transformen en conflictos que requieran la intervención de terceros.

Al darse un conflicto laboral se suscita una transformación en las relaciones de trabajo a veces por la falta de comunicación, otras por no darse las estrategias de solución y, que finalmente deviene un estrés afectando todo el entorno y por consiguiente la producción en este caso por tratarse de una municipalidad el servicio. (Albarca, Espinoza, Llerenan y Berrios, 2020).

Es muy importante tener en cuenta las alternativas de solución para estos conflictos, uno de ellos es la negociación directa en el procedimiento de negociación colectiva. El proceso se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo al empleador y a la Autoridad Administrativa de Trabajo que, dentro del plazo de diez días de deprecionado el pliego de reclamos, dará inicio a la negociación directa en la forma,

lugar y oportunidad que las partes señalen. La negociación directa es un proceso mediante el cual dos partes tratan de satisfacer sus intereses y, para ello, emplean el diálogo y buscan salidas innovadoras, con el fin de llegar a acuerdos beneficiosos para ambas, comprometiéndose a su cumplimiento. Este proceso se inicia con la presentación del pliego de reclamos, teniendo como objetivo regular aspectos remunerativos y condiciones de trabajo como factores principales, concretado a través de la suscripción del convenio colectivo que representa el acuerdo final al que llegan las partes. (Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, 2020). Ante esta situación problemática se presenta una alternativa que se plasmó en la experiencia profesional para constituirse en un aporte a la gestión de municipalidades.

3.2. TEORÍA SOBRE LA PROBLEMÁTICA

En la búsqueda de la información, hemos considerado otros estudios que nos dan un escenario de lo que acontece en las diferentes gestiones con respecto al nivel laboral, así tenemos por ejemplo al estudio de: **Columbus (2021)** con la tesis de maestría titulada: *El conflicto entre la negociación colectiva y el equilibrio fiscal en el sector público peruano*. Su objetivo fue determinar el proceso de negociación colectiva sin afectar el equilibrio fiscal. Sigue un enfoque cualitativo de tipo no experimental. Analiza el conflicto entre la negociación colectiva y el equilibrio fiscal y formula un conjunto de recomendaciones para integrar ambos elementos en un nuevo marco regulatorio. Las recomendaciones propuestas han sido desarrolladas a partir de la revisión de información oficial y de la opinión de los principales actores sociales e institucionales involucrados.

Rojas (2021) con la tesis de pregrado titulada: *Negociación colectiva en el sector público como herramienta para elevar las condiciones de trabajo y el escenario laboral actual, Huacho 2020*. Su objetivo fue determinar en qué medida la negociación colectiva en el sector público constituiría una herramienta que permitiría elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020. Métodos: El presente proyecto tiene por finalidad, evaluar los problemas y limitaciones que se suscitan respecto a la negociación colectiva en el sector público como una herramienta que permita mejorar las condiciones de vida. Sus resultados nos muestran según la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov Smirnov. Se observa que las variables y no se aproximan a una distribución

normal ($p < 0.05$). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Spearman. La negociación colectiva en el sector público constituye una herramienta que permite elevar las condiciones de trabajo en el escenario laboral actual en Huacho 2020, por lo tanto, el Estado debe cumplir con los tratados internacionales y las normas de nuestro derecho interno.

Cuba (2020) con la tesis de maestría titulada: *Conflictos laborales del Servidor Civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima*. Tuvo como objetivo describir los Conflictos Laborales del Servidor Civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima, para así plantear recomendaciones que contribuyan a solucionar el propósito. Concluye que las causas de los conflictos son las que no dan solución a sus demandas porque alargan los juicios, por la mala comunicación, la falta de reconocimiento y la desmotivación, asimismo se influye de manera negativa a nivel del desempeño laboral perjudicando las actitudes para resolver un problema, separándose en conflictos intrapersonales y extra personales, los cuales se amparan bajo la Ley N° 30057 y su Reglamento, en la CPP, la OIT y la Declaración de los DDHH, entre otros. La normativa establecida en la MML son los D.L. 276, 728 y 1057, los cuales difieren en sus derechos y beneficios sociales de los trabajadores. La gestión administrativa busca solucionar los conflictos laborales mediante el beneficio común de la gestión de personas y poder utilizar la normativa interna de manera eficiente con la selección del talento humano adecuado para promover la mejora continua de la institución, donde se debe respetar las normas vigentes.

Herrera (2020) con la tesis de maestría: *El conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca durante los años 2016 y 2017 en Colombia*. El objetivo general de esta investigación consiste en describir y analizar el conflicto colectivo laboral y el proceso de negociación colectiva entre el sindicato de Sintrahospiclinicas, el Hospital Universitario del Valle (H.U.V) y la Gobernación del Valle del Cauca, en Colombia, durante los años 2016 y 2017. Los aportes de la tesis están relacionados con el caso de estudio seleccionado ya que hasta el momento no se ha desarrollado ninguna investigación sobre Sintrahospiclinicas, ni tampoco sobre las RR.LL al interior del

H.U.V. También hay un aporte metodológico al desarrollar la investigación compartimentada en los niveles macro, meso y micro que clasificó el análisis de cada fuente de información en esos niveles de estudio.

Astochado (2019) con la tesis de pregrado titulado: *La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz*. El estudio tuvo como finalidad principal determinar si el desarrollo de la Negociación colectiva, relacionado con el incremento de remuneraciones, satisface laboralmente a los servidores de la Municipalidad. El problema descrito, se desarrolló de acuerdo a la información recopilada y analizada de acuerdo al tema previsto, además del examen detallado se logrará realizar las entrevistas y encuestas, sobre el procedimiento de negociación colectiva y satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz. En caso, del estudio ejecutado, se tuviese una respuesta en sentido positivo, surge como recomendación a los representantes de la Entidad, fortalezcan el proceso de negociación colectiva y como recomendación la publicación de una norma que regule el derecho de negociación de los servidores del Sector Público, en el que se permita la negociación de remuneraciones y otras condiciones de empleo. **Santana (2018)** con la tesis de maestría: *Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato*. Tuvo el objetivo de determinar la incidencia del comportamiento organizacional en el manejo de conflictos laborales en el Área de Consulta Externa del Hospital Provincial General Docente Ambato. La verificación de la hipótesis mediante la correlación de Pearson determinó valores altos lo que permitió aceptar la hipótesis alterna, señalando que el comportamiento organizacional si incide en el manejo de conflictos laborales. Por ello, fue necesario el diseño de un Plan de Intervención de comportamiento organización para el manejo del conflicto laboral que tiene como propósito fundamental fortalecer las relaciones interpersonales de los trabajadores, a fin de mantener grupos de trabajo compartidos, armónicos que interactúen en forma duradera para el logro de los objetivos comunes e institucionales. Posterior a la ejecución del plan de intervención diseñado, se procedió a aplicar nuevamente los cuestionarios, lo que permitió determinar diferencias significativas en cuanto al comportamiento organizacional previo y posterior al plan de intervención, así como del manejo de conflictos laborales.

Estas investigaciones nos dan una visión no solo a nivel nacional sino a nivel internacional para considerar las negociaciones colectivas como parte de la gestión en las instituciones públicas. Por otra parte, tenemos las bases teóricas que nos dan los fundamentos, argumentos, doctrinas y los marcos legales en que se sustenta la presente investigación.

3.2.1. CONFLICTO Y CONCILIACIÓN LABORAL

Según el diccionario virtual de la Real Academia de la Lengua Española, el conflicto, en una primera acepción, significa combate, lucha, pelea; en su segunda, implica el enfrentamiento armado; en su tercera, se define como apuro, situación desgraciada y de difícil salida. Finalmente, en su cuarta acepción, es considerado como un problema, cuestión, materia de discusión. Tal como se observa de las definiciones anteriores, es posible apreciar una graduación del concepto, desde el surgimiento de situaciones problemáticas hasta el enfrentamiento directo.

Los conflictos son características comunes de la dinámica social. Donde hay interacción, siempre existirán conflictos. Puede presentarse en ámbitos tan variados como el familiar, laboral, jurídico, vecinal, social, nacional e internacional, dependiendo del tipo de protagonistas, niveles, cultura, causas. La relevancia consiste en enfrentarlo.

Es conflicto cuando presenta lo siguiente:

- Presencia de dos o más partes: Todo conflicto es bilateral o plurilateral, pues se requiere la interacción de dos a más partes.
- Existencia de intereses contrapuestos: A pesar de la naturaleza predominantemente social del ser humano, es natural que las distintas formas de convivencia entre personas y la existencia de una cantidad limitada de determinados bienes generen continuos conflictos

- Percepción de que los intereses se contraponen: Un presupuesto básico para considerar que nos encontramos ante una situación de conflicto es que las partes sean conscientes de la misma, que sean capaces de identificar que sus intereses se ven amenazados (elemento subjetivo).

Toda relación laboral implica la conformación de una red de interacciones, las cuales, si las analizamos estructuralmente, se asientan en la posición desigual entre el trabajador y el empleador (en términos económicos y técnicos) como participante de los procesos de producción y distribución de riqueza. En vista de lo expuesto, será corriente la ocurrencia de conflictos en su seno. Efectivamente, los intereses de los actores tienen roles claramente determinables; lo que busca conseguir una de las partes, puede no necesariamente convenir a la otra. (Matallana, 2019)

3.2.2. LA CONCILIACIÓN COMO PROCESO TRANSFORMADOR EN RELACIONES EN CONFLICTO

Para los autores Montoya y Salinas (2016), expresan que cuando se refiere a la conciliación se debe tomar en consideración el latín *Conciliatio*, el cual significa una acción o intención de conciliar, este hecho lo que busca es evitar el pleito y desistir del ya iniciado (RAE, 2015).

Ahora bien respecto a la conciliación la Real Academia Española lo define como el conocimiento de carácter especulativo con una independencia de toda aplicación (RAE, 2015), hablando de la mediación como forma de comunicación, dice que toda teoría se funda en una epistemología, y que toda teoría, a su vez, media entre la epistemología y la aplicación de una determinada técnica, fundamentos que para el caso que se trata en el presente texto, aplican plenamente, en el entendimiento que se tiene de la conciliación como un mecanismo alternativo de tratamiento de conflictos.

Al efecto, del conocimiento lato que se tiene de la conciliación, quienes ejercen el rol de conciliador, generalmente suelen decir que en su ejercicio siempre aplican una determinada técnica, la misma que ha sido aprendida desde su experiencia o puesta en

práctica de dicho mecanismo. Pero, es poco lo que pueden argumentar sobre la teoría que soporta dicha práctica y, menos, cuál es su epistemología. Para poder hablar de conciliación se debe determinar la voluntad de las partes a tratar de llegar a un acuerdo y a las propuestas evidentes por terceros que a través de una negociación se pueda llegar a un acuerdo.

La relación entre los principios de la conciliación y los derechos rectores de estos estarán centrados netamente en la voluntad de las partes las cuales deben ser respetadas y entrar en un acuerdo directo que lleve a una solución del conflicto. Esta, la autonomía de la voluntad es uno de los fundamentos que permiten que personas vinculadas por un conflicto puedan decidir sentarse a la mesa de negociación y, sin ninguna afectación de fuerza extraña o coerción, discutan y acuerden sobre lo que les convoca. En conclusión, la naturaleza misma de la conciliación exige el ejercicio pleno de la autonomía de la voluntad y si se logra llegar a un acuerdo, éste tendrá la misma fuerza que una decisión judicial, lo cual vislumbra, una vez más, la fuerza jurídica que tiene la voluntad exenta de vicios para producir efectos jurídicos, siempre que respete el orden público y las buenas costumbres, en los términos señalados por la Constitución Política.

Ahora bien, la autonomía de voluntad que poseemos se encuentra centrado en que cada persona lo que busca es producir sus efectos jurídicos ya sea en cualquier contexto de nuestras vidas cotidianas ya sea desde un aspecto comercial o privado, en el que están en juego únicamente intereses particulares de carácter económico o personal, y que no tienen incidencia directa en el devenir de la sociedad. Así, entonces, la resolución de conflictos no se plantea como una utopía, por cuanto esta no se piensa de manera estructural, como en la idea marxista del fenómeno, en donde el conflicto social podría resolverse en la medida en que se superara la división de las clases sociales. Por tanto, el tratamiento de los conflictos no debe tender en su proyección ineludiblemente hacia adelante, los conflictos no simplemente se resuelven o solucionan, sino que también se transforman los procesos.

3.3.3. PRINCIPIOS DE CONCILIACIÓN

Según el marco legal del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021) en el Texto único del Reglamento de la Ley de Conciliación, los principios son:

Principio de equidad

En el presente principio lo que busca es velar por el cumplimiento y apego al sentido de justicia e igualdad entre las partes intervinientes la cual se aplica a un caso particular y en específico, en materia de conciliación, es aquí en donde el conciliador se encuentra sujeto a generar condiciones y aspectos de igualdad entre los intervinientes, a fin que lleguen a una conciliación que beneficien equitativamente a ambos.

Principio de veracidad

Esta dirigida a la búsqueda de la intención intrínseca que poseen las partes, al cumplimiento real de las cosas, que el conciliador está totalmente prohibido a alterar o desviar de su fin, ya que lo solicitado es respaldado en la voluntad de las partes que intentan satisfacer sus intereses, no pudiendo aconsejar que se haga de una forma o que se realice de algún modo, sino simplemente es que las partes resuelvan su conflicto y lleguen a conciliar, este proceso exige que las partes deben tener información exacta y veráz, no pudiendo engañar ni hacer uso de la mala fe, ya que asumirían las consecuencias de sus actos.

Principio de buena fe

La buena fe es la necesidad de un comportamiento debido, que debe tener los valores sociales y éticos inmersos en ellos, a fin que el acto de conciliar sea el mejor posible, ya que si existiese alguna duda por parte del conciliador respecto a viabilidad de un acuerdo o la falta de honestidad de las partes, debe recomendar suspender sus actuaciones, sin finalizar ni llegar a un acuerdo conciliatorio, ya que esto perjudicaría quizás a terceros, no pudiendo el sistema de justicia ser cómplice de actos contrarios de la buena fe.

Principio de confidencialidad

Lo que se precise o se informe en una conciliación es netamente confidencial, la información no puede salir del centro de conciliación, ya que perjudicaría a las partes intervinientes, y llevaría a considerarse como una falta grave en contra del conciliador, que sin el consentimiento de las partes a brindado datos que no debieron ser otorgados.

Principio de imparcialidad

El conciliador debe ser una persona imparcial en el punto que no puede inclinarse al lado de ninguna de las partes, ya que solo debe permitir que las partes sean las que lleguen a un acuerdo, ellos mismos deben identificar sus problemas y darles una solución acorde a las necesidades e intereses de las propias partes, ya que el conciliador no puede proponer propuestas, estas deben salir de las mismas partes intervinientes y así puedan constarse en un acta de conciliación que posee peso de sentencia.

Principio de neutralidad

El conciliador debe abstenerse o limitarse en lo posible de relacionarse con las partes, no puede inclinarse a ninguna de ellas, debiendo ser imparcial con sus posturas, esto es no tener algún vínculo amical o familiar con las partes, que generen suspicacias o posibles nulidades en el acuerdo que pueda arribarse.

Principio de legalidad

La conciliación posee bases normativas que regulan los actos a seguir y la forma en que una conciliación se lleva a cabo, a fin de poder darse un acuerdo entre las partes que pueden considerarse como legal y sin ningún aspecto fraudulento o contrario a las normas.

Principio de celeridad

La conciliación debe ser un acto en que las partes puedan en el menor tiempo posible resolver sus diferencias o controversias, ya que el objetivo es que en un solo acto se realice el acuerdo y pueda ser sustentado en la voluntad de las partes, sin más prueba que el acta de conciliación que se levante.

Principio de economía

En el procedimiento conciliatorio, se busca que las partes ahorren en el costo y en el tiempo que se pueda suscitar, y así evitarse en acudir a un órgano jurisdiccional a obtener quizás una decisión que se hubiera obtenido en un centro de conciliación.

Otro punto para considerar dentro de la teoría son los conceptos que enmarcan a la presente documentación, así tenemos al:

Clima laboral

Se puede describir como la característica o atributo del entorno dentro de una organización que es percibido o vivenciado por sus miembros, y que ejerce influencia sobre sus acciones y conductas (Martínez, 2002, p. 27).

Negociación colectiva

Se refiere al procedimiento en el cual los delegados de los empleados y los empleadores discuten las condiciones laborales y establecen normativas para las interacciones laborales entre ambas partes (Gómez, 2013, p. 55).

Conflictos laborales

Se caracterizan por ser circunstancias en las que se origina una disparidad entre los objetivos o posturas de los trabajadores y los empleadores, lo cual podría dar lugar a tensiones, discrepancias, confrontaciones e incluso la posibilidad de huelgas (García, 2018, p. 92)

Comunicación efectiva

Se puede describir como el procedimiento a través del cual se comunica información de forma nítida, exacta y fácil de entender, facilitando así una comunicación eficaz entre las partes involucradas en la conversación (Fernández, 2010, p. 23).

Diálogo social

Se puede conceptualizar como un proceso de intercambio y diálogo entre los delegados de los empleados, los empleadores y el gobierno, con la finalidad de lograr

acuerdos y consensos en asuntos relacionados con el ámbito laboral y social (OIT, 2006, p. 4).

Sindicato

Se describe como una entidad compuesta por empleados cuyo propósito es salvaguardar y fomentar sus intereses en el ámbito laboral y social, mediante la práctica de la negociación colectiva y la realización de actividades sindicales (Alonso, 2014, p. 32).

3.3. ANÁLISIS DE LA PROBLEMÁTICA

En cuanto al análisis de la problemática, se observa en la municipalidad de Huamanga al igual que en varias instituciones ya sea de naturaleza privada o pública una serie de conflictos que se presentan como efectos de la economía y ello trae las alzas de los productos y servicios, otras por merecer aumentos por el mismo costo de vida etc. En base a la experiencia que se tuvo como alcalde en la municipalidad de la provincia de Sucre se propone considerar la negociación colectiva, proceso donde permite las condiciones de trabajo y de empleo se fijen de común acuerdo entre los empleadores y los trabajadores. Es el medio en el cual se defienden los intereses y las condiciones de vida en el trabajo. Si bien es cierto se trata de un contexto extrajudicial aquí se puede concertar tanto los factores de producción como son el trabajo y el capital.

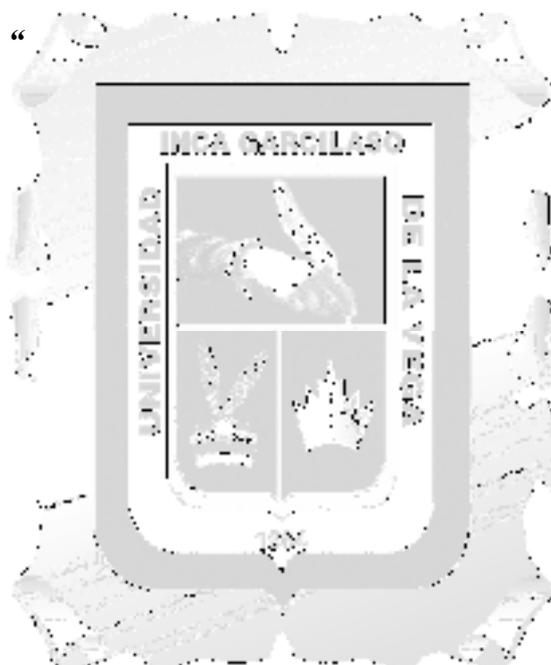
Un aspecto importante es la comunicación que se torna imprescindible para estos efectos, por esa razón a través de mucho tiempo los trabajadores han buscado instrumentos posibles para contrarrestar la fuerza que tiene el patrón y emerge la necesidad de manifestarse en grupo, asociaciones y otros, en ese contexto la comunicación es pertinente y si es adecuada se logran los objetivos que conlleva a obtener una vida digna.

CAPÍTULO IV: PRINCIPALES CONTRIBUCIONES

4.1. DESCRIPCIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

Considerando la experiencia ya plasmada en una gestión como alcalde de la provincia de Sucre la negociación colectiva constituye una alternativa de solución.

A continuación, se consigna el documento donde se presenta el proceso antes mencionado:



Resolución De Alcaldía

Nº 081-2022-MPS/A

Querobamba, 02 de agosto de 2022

VISTO:

Informe N°036-2022-MPS/GM, de fecha 26 de julio de 2022, sobre negociación colectiva del SITRAMUNS 2022-2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local que emana de la voluntad popular, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia de conformidad con lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por Ley N° 30305, y concordante con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, el Artículo 6° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, establece que la Alcaldía es el órgano del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa y en concordancia con el numeral 6° del artículo 20° del mismo cuerpo legal, señala que la atribución del alcalde es el de dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas;

Que, el Principio de Legalidad, previsto en el artículo IV, numeral 1.1), del Título Preliminar del T.U.O de Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que: "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas";

Que, la novísima Ley de Negociación Colectiva del sector público N° 31188 conforme a su artículo 2° es aplicable a las negociaciones colectivas entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales y entidad de los Gobiernos Locales;

Que, conforme al artículo 13.2 a) el Proyecto de Convenio Colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente. El trato directo debe iniciarse dentro de los 10 días calendario de presentado el Proyecto de Convenio Colectivo y puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo conforme lo dispone el artículo 13.2 literal b) de la misma Ley N° 31188;

Que, Asimismo, el Artículo 4° de la Ley N° 31188, Ley de negociación colectiva en el Sector Estatal, establece que *"Son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, que comprenden las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores"*. De igual manera el Artículo 6° de la Ley N° 31188 establece las materias negociables tales como, numeral 6.2.A *"Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, con exclusión de las materias pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario"*. El Artículo 12° del mismo cuerpo normativo sostiene *"que la negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente: a. Nombre y domicilio de las entidades públicas involucradas. b. Denominación y número de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben, y domicilio único. c. La nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados. d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran armónicamente dentro de un solo proyecto de convenio colectivo. e. Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora"*. Por otro lado, se tiene el Artículo 13.2 de la Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, que, *"La negociación colectiva descentralizada se desarrolla de acuerdo al siguiente procedimiento: a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año. b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los treinta (30) días siguientes de iniciado el trato directo. c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga. e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010- 2003-TR, y su reglamento.*

Que, Informe N°036-2022-MPS/GM, de fecha 26 de julio de 2022, emitido por el Gerente Municipal, quien emite informe de la negociación colectiva del SITRAMUNS 2022-2023;

Que, estando a lo expuesto y en aplicación al numeral 6° del artículo 20° de la Ley N° 27972, con el visto bueno de la Oficina de Asesoría Jurídica y con las facultades y atribuciones del que esta investido el Despacho de Alcaldía;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO .- APROBAR, el convenio colectivo a nivel descentralizado 2022-2023 suscrito entre la representación empleados de la Municipalidad Provincial de Sucre y la representación del Sindicato de trabajadores Municipales de sucre.

ARTICULO SEGUNDO. - APROBAR, el convenio colectivo a nivel de la Municipalidad Provincial de Sucre.

ARTICULO CUARTO. - NOTIFICAR, la presente resolución a las áreas competentes de la Municipalidad Provincial de Sucre conforme a las formalidades establecidas por Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

4.2. EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN

4.2.1. Negociación colectiva

En base a la experiencia, se considera una alternativa de solución para los conflictos a la negociación colectiva. En este proceso se dan las condiciones que en función a los objetivos de ambas partes se llega a un acuerdo.

Ahora bien, La negociación colectiva en nuestro país puede denotarse como un proceso complejo que relaciona a los sindicatos y a la administración pública, ya que al existir diversos enfoques relacionados con el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la satisfacción de los mismos hacen posible que estas negociaciones se alarguen o no se lleguen a un consenso, sumándole a esto el presupuesto público, ya que todo acto aprobado si considerar ello seria nulo. EL interés público exige un adecuado control y sometimiento a las normas vigentes y actuales no pudiendo extralimitarse de las mismas, es por ello que se puede considerar que la negociación colectiva no es una idea nueva, sino que posee años y años de lucha constante en todos los países del mundo, y si viene es cierto que en nuestro país exista una normativa reciente la finalidad de salvaguardar los derechos de trabajadores siempre está presente en este tipo de actos.

La negociación colectiva ya a permitir a la autoridades y a los diversos sindicatos de empleados públicos a poder negociar y plantear sus propuestas respecto a las condiciones de empleos, remuneraciones u cualquier otro beneficio.

Es importante a tomar en cuenta que las partes que participan en una negociación colectiva son los que representan a un grupo de personas, mientras que la otra parte representa al Estado y sus intereses, no teniendo ambas partes intereses personales, sino intereses sociales, debiendo existir respeto entre las partes hasta llegar a un mutuo acuerdo.

La negociación colectiva brinda a cada grupo la oportunidad de intercambiar ideas, posturas y propuestas hasta llegar a un consenso que satisfaga las voluntades de las partes, y que no afecte la normatividad vigente ni los intereses del Estado. (OIT, 2015, pp.11-12).

4.2.1.1. Ventajas de la negociación

Han funcionado.

Se debe tener en cuenta que en diversos países del mundo se han brindado prosperidad y paz social en materia laboral, siendo este un beneficio no solo para el trabajador sino también para el empleador y el mismo Estado.

Evitan los conflictos.

Actualmente en los diversos centros de trabajo existen situaciones confrontadas o adversas ya sea entre los trabajadores y los empleadores, sean por temas de remuneración, horas de trabajo o falta de reconocimiento de bonificaciones, es aquí en donde la negociación colectiva lo que evita es llegar a una huelga y paralizar la producción o actividades prestadas, ya que este modelo alternativo de negociación desarrolla el proceso de resolución de conflictos y que son aceptadas y ejecutadas a cabalidad.

Consolidan la confianza.

Es importante tener en cuenta que esta práctica contribuye a una correcta interrelación y negociación de las partes, pues permite construir la confianza necesaria y el respeto para poder llegar a acuerdos que se puedan cumplir; y así no solo sea una promesa vacía, sino un acuerdo de voluntades que genere su cumplimiento y beneficio mutuo.

Fomentan el entendimiento.

Es evidente que cuando existe comprensión de ambas partes a las necesidades, exigencias y posibilidades, existirá un mejor entendimiento y comprensión, y así existirá una inminente negociación, ya que no se pedirá más de lo que se puede dar, ni ofrecer lo que no se puede cumplir, ya que el objetivo crucial es que ambas partes se sientan satisfechas y logren los objetivos trazados.

Reducen la conflictividad social

Al existir un diálogo e intención de las partes a un consenso se quebranta el conflicto y se busca alternativas de solución y resolución de los problemas.

Promueven la transparencia.

La creación de propuestas de solución permite a las partes a intercambiar, ideas, opiniones e información que permiten conocer la voluntad de las partes y así llegar a una participación más activa y consensual, que tenga como fin tener soluciones rápidas y eficaces.

Nivel de compromiso

Se debe tener en cuenta que si una parte está dispuesta a comprometerse e intentar avanzar en la negociación y la otra actúa de la misma manera, la negociación que se forje será la más eficaz, ya que se avanzaría de forma más rápida el cumplimiento de los acuerdos o decisiones tomadas. (OIT, 2015, pp.11-12).

4.3. IMPLEMENTACIÓN DE ALTERNATIVA SELECCIONADA ACTIVIDADES Y PROCEDIMIENTOS.

4.3.1. Nivel de comunicación

La comunicación es un factor importante para estos procesos de negociación, el lenguaje y los que asumen esta tarea deben ser sujetos de confianza, ser proactivos, capacidad de liderazgo y de pertinencia en la información.

4.3.2. El diálogo

El diálogo es uno de los aspectos más importantes de la Organización Internacional del Trabajo siendo tomado por ellos como un principio rector, el cual si bien no está normativizado desean realizarlo para el sector público, ya que el diálogo muchas veces es determinante para poder llegar a acuerdos proactivos tanto para los trabajadores como para los empleadores, y la eficiencia que esta promueve, es muchas veces sustentada en el cumplimiento de lo acordado, sin diálogo no podría llegarse a un trato directo, pues existiría, tantas confrontaciones que ninguna de las partes podría concertar ideas y pondrían enfrente sus intereses frente al de los demás, afectando la negociación, lo que busca el diálogo es llegar a una solución respecto a los conflictos que nacen y de origen por la relación laboral, y que el sector público esté dispuesto a llegar a un acuerdo, teniendo en cuenta claro está su presupuesto público, ya que la existencia de sindicatos y derechos laborales no puede negarse, y las innumerables exigencias que se

crean día a día, seguirán en aumento si es que no se suma los esfuerzos, por incentivar el dialogo en país, en beneficio de la poblacion, y así alcanzar la paz social que tanto se añora.

Actividad: selección de los responsables de la comunicación y el diálogo

4.3.3. Exposición de los puntos a tratar

Describir de forma puntual y precisa las diferencias y los posibles efectos que se dan en los diversos procesos de negociación colectiva, teniendo como punto de partida las solicitudes planteadas, y las condiciones laborales en que se encuentran.

La negociación colectiva tiene como finalidad la de brindar a cada parte la oportunidad de proponer ideas y requerimientos que contribuyan a resolver las diferencias que se suscitan en el ámbito laboral hoy en día.

4.3.4. Análisis y reflexión de los puntos expuestos

La viabilidad de los puntos o solicitudes se evidencian cuando se reflexiona sobre la base de un análisis económico o de otro aspecto laboral, aquí se presentan las condiciones de trabajo, ambiente, riesgos etc. Cada punto expuesto debe ser llevado a un escenario hipotético y así observar si se ven logros o que responda a los presupuestos que se cuentan. Se debe tener un compromiso entre lo deseable y lo factible.

4.3.5. Nivel de confianza

La confianza es otro aspecto relevante para adquirir los compromisos en las negociaciones. Ya que las partes al momento de determinar sus requerimientos, se debe tener la certeza que serán escuchados y que existirá un procedimiento serio y consensual, a fin de poder plantearse las cuestiones que serán resueltas, un ejemplo resaltante es cuando se intenta dar una negociación colectiva y las partes no conocen el procedimiento y no poseen la confianza en como se está llevando el mismo, haciendo posible que se encuentren uraños y alejados de la negociación.

Actividad: talleres de análisis con simulación de casos

4.3.6. Beneficios mutuos

La doctrina señala que en el modelo de beneficios mutuos, se busca que cada equipo que entra a una negociación, buscan sondear o determinar las causas evidentes de insatisfacción desde un punto de vista laboral, ya sean en las remuneraciones, horas de trabajo o beneficios impagos, es aquí en donde la organización sondea a sus miembros y no realiza en el acto propuestas de soluciones, ya cuando se entra a debate las partes plantean de forma clara los requerimientos y los aspectos negativos que deben ser solucionados, debiendo sustentar y justificar su postura, trayendo a colación también propuestas de solución que encaminen a un acuerdo, así mismo se elabora una lista de temas que llevarán a la negociación colectiva, debiendo ser examinado por la otra parte a fin de poder determinar si son actos que se pueden cumplir o no, esto a través de un sondeo, y así poder llegar a un acuerdo, que quizás no sea de forma total pero si parcial, ya que muchas veces no todo lo que se pide se puede otorgar, ni todo lo que se otorga es lo que se ha pedido.

4.3.7. Inicio de las negociaciones

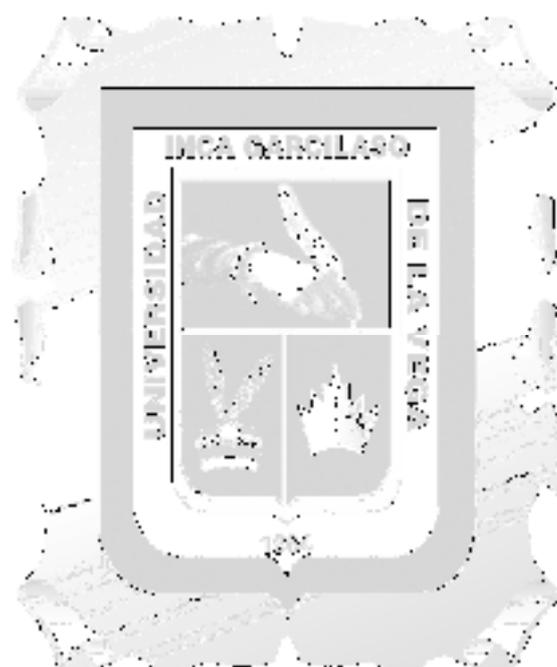
Las partes intervinientes en la negociación realiza de forma individual una lista de pedidos que se desea cumplir, en este punto se debe tener en cuenta cinco normas que muchas veces se deben aplicar para toda negociación, teniendo a los siguientes: Toda solución debe ser legal, asequible, ratificable, práctica y debe responder a las necesidades o intereses de las partes, así mismo las partes pueden o no ceñirse a estos puntos, teniendo criterios ya planteados que harán posible continuar con la siguiente parte, ya que el objetivo de esto es que desde un primer momento se respete el inicio de la negociación y no se rompa o quebrante las normas acordadas.

4.3.8. Proceso de negociación (solución)

En la negociación las partes estarán pendientes primero de los puntos a tratar, ya sea en un orden específico o al azar, ya que todo pedido o solicitud es importante, acto seguido, los equipos participantes entran al debate abierto y dan sus opiniones y críticas sobre cada punto planteado, no confundiendo que si las partes debaten en un punto específico este punto es que se va a cumplir o el que se va a dar solución de forma definitiva, ya que en esta fase inicial se trata de analizar desde diferentes puntos de vistas lo peticionado a fin de poder hallarle la mejor solución posible al problema.

En este punto las partes, por lo general tratarán de examinar la mejor opción para llegar a una solución de manera responsable y que alcance con el cumplimiento de los intereses de ambas partes.

Es muy importante que todos puedan participar en las opiniones o propuestas de soluciones ya que sus ideas representan a un grupo de personas e intereses en específico, una vez que se llegue al acuerdo deseado las partes simplemente levantarán actas y firmarán en señal de conformidad, ya que esa posible solución, es la que generará resultados frente a los demás y tendrá repercusiones que muchas veces se quieren que sean positivas, pues en vano sería llegar a una negociación, tener un acuerdo y este a fin y al cabo no se cumple, siendo contradictorio con todo lo ya expresado, es por ello que la negociación es la mejor forma de resolver conflictos y buscará satisfacer los intereses de todas las partes intervinientes al problema que se ha planteado en un primer momento. (OIT, 2015, p. 23).



4.4. COSTO DE IMPLEMENTACIÓN

PRESUPUESTO

A. REMUNERACIONES

➤	Apoyo especializado	: 2000
➤	Apoyo administrativo	: 2000
➤	Otros	: 1000

B. BIENES

➤	Ambiente de trabajo	: 2000
➤	Recursos tecnológicos (computadoras y otros)	: 3000
➤	Material de impresión y procesamiento	: 500

C. SERVICIOS

➤	Movilidad	: 2000
➤	Combustible	: 1000
➤	Servicios de comunicación e impresión	: 200
➤	Servicios de computación	: 200
➤	Desarrollo de las actividades (talleres)	: <u>2000</u>

Total **15 900**

4.5. EVALUACIÓN DE FACTIBILIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN

Considerando que se trata de una institución donde se cuenta con escenarios propicios para el desarrollo de las actividades, según el presupuesto de la implementación antes expuesta es factible ser aplicado en la municipalidad de Huamanga, Ayacucho.

Si tomamos en cuenta que la oficina de la Defensoría del Pueblo en Ayacucho informó que, en 2022, atendió un total de 3901 casos, de los cuales 1240 fueron quejas contra distintas instituciones del Estado y empresas encargadas de brindar servicios públicos, constituyendo el 32 % de casos atendidos. Por otro lado, se registraron 184 pedidos de interposición de buenos oficios y 2477 consultas de personas que residen en las provincias de Huamanga, La Mar, Cangallo, Víctor Fajardo, Vilcashuamán, Huancasancos y Sucre.

De esta forma, al cumplir 26 años de creación, la sede defensorial en Ayacucho informó que las cifras alcanzadas durante el año pasado la ubican en el cuarto lugar a nivel nacional, con 235 casos. La lista la lidera la Municipalidad Provincial de Huamanga, con 77 casos. Por ello, se ha considerado a esta municipalidad para que aplique la negociación colectiva, confirmando la factibilidad del proceso. (Defensoría del Pueblo, 2023).

CONCLUSIONES

1. La negociación colectiva es una alternativa de solución para prevenir los conflictos laborales en las instituciones públicas, en este caso las municipalidades.
2. La comunicación a través del diálogo es un elemento primordial para los procesos conflictivos si se realiza oportunamente y se maneja el lenguaje adecuado para analizar los puntos de conflicto.
3. El liderazgo en la gestión edil es un componente eficaz que permite concretar las alternativas de solución en los contextos conflictivos.
4. El trabajo en equipo se torna una exigencia que ayuda a planificar los tiempos y el trabajo en los talleres de análisis y reflexión de los puntos a tratar.
5. La negociación colectiva tiene un proceso corto si se maneja adecuadamente la comunicación, las estrategias y el nivel de confianza.

RECOMENDACIONES

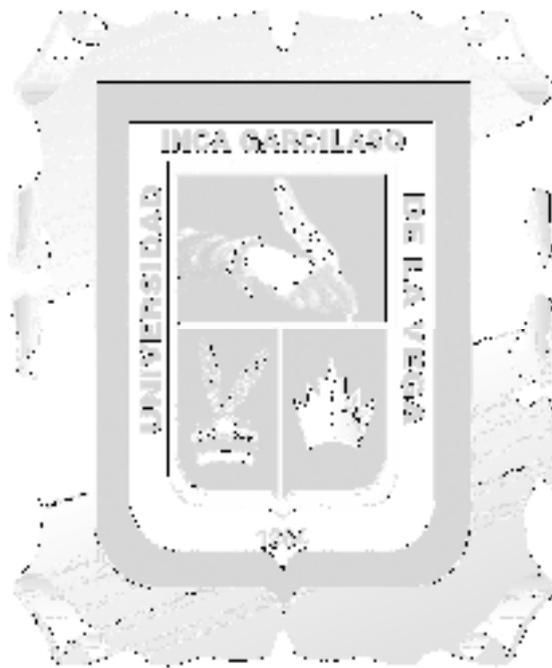
1. En las gestiones municipales se debe considerar a la negociación colectiva para prevenir contextos conflictivos de tipo laboral que luego terminen en situaciones de violencia social.
2. Propiciar el diálogo a través de la comunicación y difusión de los aspectos presupuestarios y otros que tengan que ver con las exigencias de los solicitantes.
3. El nivel de participación de ambas partes debe darse sobre la base de un objetivo en común y que prevalezca.
4. Ante las quejas según la Defensoría del Pueblo se requiere un manejo adecuado para considerar en la municipalidad de Huamanga la negociación colectiva.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Albarca, Y; Espinoza, T; Llerenan, S. y Berrios, N. (2020) Tipos de conflictos laborales y su manejo en el ejercicio de la enfermería. *Enfermería Global. Vol. (19)*, pp.460-478.
- Alonso, L. (2014). *El sindicalismo en la era postindustrial*. Tirant lo Blanch.
- Astochado, W. (2019). *La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz*. [Tesis de pregrado] Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Perú.
- Banco de Reserva (2015) Informe Económico y Social Región Ayacucho, Lima Perú.
- Carrillo, F. y Escobar, L. (2008) Estructura del Diagnóstico de las Áreas Rurales en Ayacucho, Coordinadora Rural Ayacucho.
- Columbus, D. (2021). *El conflicto entre la negociación colectiva y el equilibrio fiscal en el sector Público Peruano*. [Tesis de Maestría] Universidad San Martín de Porres.
- Cruz, J. (2019) Caracterización de la Negociación Colectiva en Europa. *Revista Derecho y Sociedad, vol. (53)*. pp. 139-170.
- Cuba, D. (2020) *Conflictos laborales del Servidor Civil en la Municipalidad Metropolitana de Lima*. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo.
- Fernández, A. (2010). *Comunicación efectiva en el ámbito laboral*. Editorial Síntesis.
- García, E. (2018). *La resolución de conflictos laborales*. Editorial Universitaria Ramón Areces.
- Gómez, R. (2013). *Derecho del trabajo*. Tecnos.
- Herrera, L. (2020). El conflicto colectivo laboral y la negociación colectiva entre Sintrahospiclinicas, el H.U.V y la Gobernación del Valle del Cauca durante los años 2016 y 2017 en Colombia. [Tesis de Maestría], Universidad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- INEI (2008) Censos Nacionales XI de Población y VI de Vivienda, Tomo I. Lima
- Martínez, J. (2002). *Clima organizacional y satisfacción en el trabajo*. Trillas.
- Martínez, J. (2020) La negociación colectiva en el sector público: necesidad de regulación equilibrada. *Revista LABOREM, vol. (22)*, pp. 99-119.

- Matallana, R. (2019) La conciliación laboral: examen de su funcionalidad como sistema de resolución de conflictos. *Revista Themis, Vol. (75)*, pp.135-147.
- Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo (2020). Conflicto Laboral, Página Web, díptico de información, Perú.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021) Texto único del Reglamento de la Ley N° 26872 de Conciliación, Diario el Peruano del 17 de noviembre del 2021.
- Montoya, M. y Salinas, N. (2016) La conciliación como proceso transformador en relaciones en conflicto, *Revista Opinión Jurídica, Universidad de Medellín, Vol- (15)*, pp.127-144.
- Municipalidad de Huamanga (2017) Evaluación del Plan de desarrollo concertado del distrito de Ayacucho, 2013-2021. Perú.
- Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2006). *Diálogo social: guía para sindicalistas*.
- Organización Internacional del Trabajo (2013) Sistemas de resolución de Conflictos laborales: Directrices para mejorar el desempeño.
- OIT (2015) *Fomento de la negociación colectiva y la resolución de conflictos en la administración pública*, cuaderno de trabajo de la OIT / Oficina Internacional del Trabajo. – Ginebra.
- OIT (2020) Negociación Colectiva y Relaciones Laborales, Tema de información
- Portal de transparencia (2023) Municipalidad de Huamanga, Lima Perú.
- Rojas, D. (2021). *Negociación colectiva en el sector público como herramienta para elevar las condiciones de trabajo y el escenario laboral actual, Huacho 2020*. [Tesis de Pregrado] Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.
- Santana, M. (2018). *Comportamiento Organizacional para el manejo de conflictos laborales en instituciones de salud pública en la ciudad de Ambato*. [Tesis de maestría] Universidad Técnica de Ambato.



ANEXOS

Alcalde de la provincia de Sucre - Ayacucho

Edrich Vega Guerrero





**JURADO ELECTORAL ESPECIAL DE
CANGALLO**



CREDENCIAL

Otorgado a

EDRICH VEGA GUERRERA

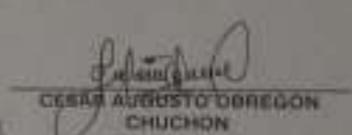
DNI 41218775

para su reconocimiento como Alcalde de la Municipalidad Provincial de Sucre, departamento de
Ayacucho, por el periodo de gobierno municipal 2019-2022

Cangallo, 14 de noviembre de 2018


JOSE DOMINGUEZ CUBA
PRESIDENTE


EBERT AUGUSTO MELGAR
SANTANDER
SEGUNDO MIEMBRO


CESAR AUGUSTO OBREGON
CHUCHON
TERCER MIEMBRO


KAREL VEGA BENITO
SECRETARIO



La información contenida en este documento puede ser verificada
en: www.jne.gob.pe

Entrega de resolución de la negociación colectiva, al sindicato de trabajadores





"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA

N° 081-2022-MPS/A

Querosambá, 02 de agosto de 2022

VISTO:

Informe N°036-2022-MPS/GM, de fecha 28 de julio de 2022, sobre negociación colectiva del SITRAMUNIR 2022-2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, las Municipalidades son Órganos de Gobierno Local que emana de la voluntad popular, tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia de conformidad con lo establecido en el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificado por Ley N° 30305, y concordante con lo dispuesto en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades;

Que, el Artículo 6° de la Ley Orgánica de Municipalidades - Ley N° 27972, establece que la Alcaldía es el órgano del gobierno local. El alcalde es el representante legal de la municipalidad y su máxima autoridad administrativa y en concordancia con el numeral 6° del artículo 20° del mismo cuerpo legal, señala que la atribución del alcalde es el de dictar decretos y resoluciones de alcaldía, con sujeción a las leyes y ordenanzas;

Que, el Principio de Legalidad, previsto en el artículo IV, numeral 1.1), del Título Preliminar del T.U.O de Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que: "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que los fueron conferidas";

Que, la novísima Ley de Negociación Colectiva del sector público N° 31188 conforme a su artículo 2° es aplicable a las negociaciones colectivas entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales y entidad de los Gobiernos Locales;

Que, conforme al artículo 13.2 a) el Proyecto de Convenio Colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año


 ALCAIDE
 MUNICIPALIDAD LOCAL
 SOCIAL Y SERVICIOS PÚBLICOS
 QUEROSAMBÁ

utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta (30) días contados a partir de la terminación del trato directo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo. d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir el 30 de junio salvo que los trabajadores decidan optar por la huelga. e. En el caso del literal anterior, los trabajadores pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010- 2003-TR, y su reglamento.

Que, Informe N°036-2022-MPS/GM, de fecha 26 de julio de 2022, emitido por el Gerente Municipal, quien emite informe de la negociación colectiva del SITRAMUNS 2022-2023;

Que, estando a lo expuesto y en aplicación al numeral 6° del artículo 20° de la Ley N° 27972, con el visto bueno de la Oficina de Asesoría Jurídica y con las facultades y atribuciones del que esta investido el Despacho de Alcaldía;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - APROBAR, el convenio colectivo a nivel descentralizado 2022-2023 suscrito entre la representación empleados de la Municipalidad Provincial de Sucre y la representación del Sindicato de trabajadores Municipales de sucre.

ARTICULO SEGUNDO. – APROBAR, el convenio colectivo a nivel de la Municipalidad Provincial de Sucre.

ARTICULO CUARTO. - NOTIFICAR, la presente resolución a las áreas competentes de la Municipalidad Provincial de Sucre conforme a las formalidades establecidas por Ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


REGION AYACUCHO
MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SUCRE
Mg. EDRICH VEGA GUERRERA
ALCALDE

Concejo provincial de Sucre aprobó por unanimidad plan vial 2019-2023

En Aracucho. A partir de esta herramienta, el alcalde de Sucre se ha planteado como meta lograr mediante proyectos de inversión pública la ejecución del 50% de la rehabilitación y mejoramiento de sus vías.

Juan Carrera.
En sesión descentralizada llevada a cabo en el auditorio del Gobierno Regional de Aracucho, con la asistencia de alcaldes distritales, el Concejo Provincial de Sucre aprobó por unanimidad el plan vial 2019-2023, documento que a partir de la fecha servirá como instrumento para la elaboración de estudios y posterior implementación, mejoramiento, mantenimiento y rehabilitación de todas las vías.

El alcalde de Sucre, Edith Vega, sostuvo que esta es una herramienta importante para poder priorizar por categorías y niveles más de 100 carreteras que necesitan su mejoramiento y rehabilitación, así como las superestructuras y su mantenimiento periódico y rutinario.

"Para nosotros ha sido importante trabajar en equipo con nuestros alcal-



Realización de la sesión descentralizada del Concejo Provincial de Sucre.

des distritales entendiendo que somos la primera provincia en contar con esta herramienta", manifestó.

Agregó que con este documento prácticamente van a poder elaborar estudios de inversión, "una vez podamos contar con todo el estudio a nivel de fichas y expedientes, esto será

una facilidad para todos los alcaldes distritales y la provincia a fin de realizar la implementación", agregó.

Asimismo, dijo que ha sido importante el trabajo en equipo con sus alcaldes distritales entendiendo que son la primera provincia en contar con esta herramienta.

"El aporte de los alcaldes distritales ha sido muy importante porque ellos conocen la realidad de su zona, conocen como está la situación de su vía, de su carretera, de su camión vertical y de sus caminos de herradura que también han sido reconocidos en algunos asensos", precisó el

alcalde.

Según el alcalde, lo que sigue a continuación es implementar este plan, donde tendrán que tocar las puertas del Gobierno Regional de Aracucho, de previo descentralizado, del Ministerio de Transporte y el Ministerio de Economía y Finanzas, para que pue-



La provincia de Sucre tiene salida hacia Huamanga, Ica y Andahuaylas, por lo que su población traslada sus mercaderías a estas zonas.

dan ser implementadas las vías de nuestra provincia a fin de generar una mejor calidad de vida de sus pobladores.

Finalmente, indicó que la meta en su gestión es alcanzar por lo menos la ejecución del 50% de este plan a nivel de proyectos de inversión pública.







PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

CONVENIO DE GESTIÓN PARA EL MANTENIMIENTO RUTINARIO ENTRE EL PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE DESCENTRALIZADO - PROVIAS DESCENTRALIZADO Y LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SUCRE (PIA 2019)

CONVENIO DE GESTIÓN N° 042 -2019-MTC/21

Conste por el presente documento el Convenio de Gestión que celebran:

- De una parte, el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO, con R.U.C N° 20380419247, domiciliado en el Jr. Camaná N° 678, Piso 11, distrito, provincia y departamento de Lima, debidamente representado por su Director Ejecutivo, Ing. CARLOS EDUARDO REVILLA LOAYZA, identificado con D.N.I. N° 29648763, designado mediante Resolución Ministerial N° 229-2018-MTC/01.02, en adelante PROVIAS DESCENTRALIZADO; y,
- De otra parte, LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SUCRE, con R.U.C N° 20187843431, domiciliada en la Plaza de Armas S/N, distrito de Querobamba, provincia de Sucre, departamento de Ayacucho, representada por su Alcalde, señor EDRIK VEGA GUERRERA, identificado con D.N.I N° 41218775, en adelante LA MUNICIPALIDAD, de acuerdo a los términos y condiciones establecidos en las siguientes cláusulas:

CLÁUSULA PRIMERA- BASE LEGAL

- 1.1 Constitución Política del Perú.
- 1.2 Ley N° 26300, Ley de vigilancia Ciudadana
- 1.3 Ley N° 27783, Ley de Bases de la Descentralización, y sus modificatorias.
- 1.4 Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
- 1.5 Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- 1.6 Ley N° 29370, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Transportes y Comunicaciones.
- 1.7 Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado.
- 1.8 Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.
- 1.9 Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.
- 1.10 Decreto Supremo N° 029-2006-MTC, que crea el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado - PROVIAS DESCENTRALIZADO.
- 1.11 Decreto Supremo N° 034-2008-MTC, que aprueba el Reglamento Nacional de Gestión de Infraestructura Vial.
- 1.12 Decreto Supremo N° 304-2012-EF, mediante el cual se aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional del Presupuesto.
- 1.13 Decreto Supremo N° 092-2017, que aprueba la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción.
- 1.14 Resolución Ministerial N° 1182-2017-MTC/01.02, que aprueba el Manual de operaciones de PROVIAS DESCENTRALIZADO.
- 1.15 Resolución Ministerial 1029-2018 MTC/01 -PESEM Aprobar el Plan Estratégico Sectorial Multianual del Sector Transportes y Comunicaciones — PESEM 2018 — 2021.



Jr. Camaná 678 – Pisos del 7 al 12 – Lima 01
Central Telefónica: (511) 514- 5300
www.proviades.gob.pe



EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

"Decreto de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 1.16 Resolución Directoral N° 08-2018-MTC/21, que aprueba la Directiva N° 1-2018-MTC/21, "Directiva para la Elaboración y Suscripción de Convenios en el Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Descentralizado – Provias Descentralizado"

Las citadas normas incluyen sus respectivas disposiciones reglamentarias, ampliatorias, modificatorias, complementarias y conexas, de ser el caso.

CLÁUSULA SEGUNDA: ANTECEDENTES

- 2.1 **PROVIAS DESCENTRALIZADO** es la Unidad Ejecutora del Pliego del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, adscrito al Despacho Viceministerial de Transportes, encargada de las actividades de preparación, gestión, administración y de ser el caso ejecución de proyectos y programas de infraestructura de transporte departamental y rural en sus distintos modos, así como el desarrollo y fortalecimiento de capacidades institucionales para la gestión descentralizada del transporte departamental y rural.

- 2.2 La **MUNICIPALIDAD**, de conformidad a la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, tiene autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, cuenta con personería jurídica de derecho público y plena capacidad para el cumplimiento de sus fines; en ese sentido, le compete, entre otros asuntos, aprobar el régimen de organización interna, funcionamiento del gobierno local y la organización del espacio físico, tránsito, vialidad y transporte público. Tiene como finalidad representar al vecindario, promover la adecuada prestación de los servicios públicos locales y el desarrollo integral sostenible y armónico de su circunscripción. Es un órgano de gobierno promotor del desarrollo, de la economía local y la prestación de los servicios públicos de su responsabilidad, en armonía con las políticas, planes nacionales y regionales de desarrollo.

- 2.3 Según el numeral 4.2 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 034-2008-MTC, que aprueba el Reglamento Nacional de Gestión de Infraestructura Vial, los Gobiernos Locales, a través de las Municipalidades provinciales y distritales, están a cargo de la gestión de la infraestructura de la Red Vial Vecinal o Rural.

- 2.4 Mediante Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año 2019, se aprobaron recursos presupuestales destinados a actividades de mantenimiento rutinario, los cuales han sido asignados en el Presupuesto Institucional de Apertura - PIA de LA **MUNICIPALIDAD**.

- 2.5 Mediante Memorando N° 125-2019-MTC/21, GO, de fecha 22 de enero de 2019, la Gerencia de Obras solicitó la elaboración de presente convenio, sustentando su requerimiento a través del Informe N° 007-2019-MTC/21.GO.JET, y adjuntando para tal efecto, el Anexo N° I que forma parte integrante del presente convenio.

- 2.6 Por medio del Memorando N° 031-2019-MTC/21.OPP, de fecha 23 de enero de 2019, la Oficina de Planeamiento y Presupuesto emitió opinión favorable para la elaboración y suscripción del presente convenio, respecto a la disponibilidad presupuestal y a los planes y metas institucionales de PROVIAS DESCENTRALIZADO.



J. Camaná 678 – Pisos del 7 al 12 – Lima 01
Central Telefónica: (511) 514- 5300
www.proviades.gob.pe

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO

El objeto del presente Convenio es establecer los compromisos y responsabilidades entre **PROVIAS DESCENTRALIZADO** y **LA MUNICIPALIDAD** para la ejecución del mantenimiento rutinario de las vías vecinales que se especifican en el Anexo N° I, que forma parte integrante del presente Convenio.

CLÁUSULA CUARTA: OBLIGACIONES DE LAS PARTES:

4.1 Mediante el presente convenio, **LA MUNICIPALIDAD** se compromete a:

- a) Registrar el presupuesto asignado al servicio de mantenimiento rutinario de los caminos vecinales de acuerdo a la estructura programática funcional del PP0138, según la normatividad vigente de Presupuesto Público 2019
- b) La Municipalidad, a través del Alcalde, el Jefe de la Oficina de Presupuesto y el Jefe de la Oficina de Administración, o los que hagan sus veces en el pliego presupuestario, son responsables de la correcta gestión de los recursos públicos, bajo responsabilidad, conforme a lo establecido en el artículo 5 de la Ley N° 30879. Asimismo, en calidad de unidad ejecutora, es responsable de supervisar y controlar la ejecución técnica y financiera del servicio, y la administración de los contratos suscritos para cumplir con dicho fin.
- c) La ejecución de los recursos asignados en el PIA de la **MUNICIPALIDAD** deberán ceñirse a los procedimientos establecidos o implementados por **PROVIAS DESCENTRALIZADO**, a fin de lograr un adecuado desarrollo de las actividades de mantenimiento rutinario; debiendo presentar mensualmente a la Gerencia de Monitoreo y Seguimiento de PVD el informe de avance del servicio de mantenimiento rutinario, de acuerdo al Anexo N° III "Ficha Técnica de Seguimiento y Monitoreo", así como la liquidación del servicio consentida, en un plazo máximo de 30 días.
- d) Comunicar a **PROVIAS DESCENTRALIZADO**, a través de la Unidad Zonal respectiva, cualquier modificación que se suscitara en el clasificador de rutas de los caminos consignados en el Anexo N° I, con la finalidad de tomar las acciones correspondientes, bajo responsabilidad.
- e) Facilitar a **PROVIAS DESCENTRALIZADO**, directamente o a través de las unidades Zonales correspondientes, las acciones de seguimiento y monitoreo de la ejecución de las actividades de mantenimiento rutinario, objeto del presente convenio, brindando la información que se requiera y garantizando el libre acceso al terreno donde se ejecutará el servicio; así como deberá cumplir con las recomendaciones y/u observaciones que realice **PROVIAS DESCENTRALIZADO** en relación a su ejecución.
- f) En caso, la **MUNICIPALIDAD** considere efectuar la transferencia financiera a favor de su Instituto Vial Provincial – IVP para la gestión del servicio de mantenimiento rutinario de los caminos vecinales, dicha transferencia debe ser realizada en el marco de lo indicado en la Ley N° 30879, estando obligada a cumplir las precisiones establecidas en los documentos de gestión que apruebe o implemente **PROVIAS DESCENTRALIZADO** para tal efecto.



Jr. Camaná 678 – Pisos del 7 al 12 – Lima 01
Central Telefónica: (511) 514-5300
www.proviades.gob.pe

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- Velar por el cumplimiento de los estándares de calidad técnica, de acuerdo a las normas sectoriales que regulan el mantenimiento rutinario, aplicando el sistema de GESTIÓN DE MANTENIMIENTO (GEMA), plazo de ejecución, ofertas técnicas y económicas en la ejecución de mantenimiento.
- ↳ Registrar y mantener actualizada la información técnica y financiera concerniente a la ejecución de los recursos transferidos, en los sistemas de información normados para la gestión pública (SIAF, OSCE, Extranet y otros que implemente PVD), como parte del monitoreo y seguimiento).
- i) Destinar los recursos asignados en el Anexo I que forma parte integrante del presente convenio, **única y exclusivamente para el mantenimiento rutinario**, hasta el 31 de diciembre de 2019; en caso de no utilizarse dichos recursos, **LA MUNICIPALIDAD**, está obligada a revertirlos al Tesoro Público, bajo responsabilidad.
- o) **LA MUNICIPALIDAD** autoriza a **PROVIAS DESCENTRALIZADO** para gestionar ante el Ministerio de Economía y Finanzas la aplicación de mecanismos administrativos y presupuestales necesarios a fin de limitar el uso de los recursos transferidos, para garantizar la adecuada implementación del Convenio.
- o) Implementar el sistema de Vigilancia Ciudadana, a fin de promover la participación de la población para ejercer el control del uso adecuado de los recursos públicos en el servicio de mantenimiento rutinario.
- o) Queda establecido que **LA MUNICIPALIDAD**, es la responsable del cumplimiento del uso de los recursos de mantenimiento.

El incumplimiento de estas obligaciones; facultará a **PROVIAS DESCENTRALIZADO** a informar y/o solicitar acciones legales y/o administrativas a los órganos de control y/o instancias correspondientes.

4.2 Por su lado, **PROVIAS DESCENTRALIZADO** se compromete a:

- a. Realizar el monitoreo y evaluación respecto al cumplimiento del presente convenio, a través de la Gerencia de Monitoreo y Seguimiento, de acuerdo a los procedimientos y parámetros que implemente **PROVIAS DESCENTRALIZADO** para tal fin. Debiendo precisarse que dicha función no comprende las acciones de supervisión, las cuales están a cargo de **LA MUNICIPALIDAD**. Así mismo tampoco comprenden actividades de verificación y seguimiento que correspondan a la Contraloría General de la República, en el marco de sus competencias, u otros órganos de control o fiscalización.



Jr. Camarón 678 – Pisos del 7 al 12 – Lima 01
Central Telefónica: 15111 514- 5300
www.proviasdes.gob.pe

EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- b. Comunicar a la Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público del Ministerio de Economía y Finanzas (DGETP), así como al Órgano de Control Institucional de LA MUNICIPALIDAD, el uso indebido de los recursos asignados en intervenciones distintas al mantenimiento rutinario, o en tramos diferentes a los autorizados en el Anexo N° I del presente convenio.
- c. Brindar capacitación y asistencia técnica a la MUNICIPALIDAD para optimizar la gestión de mantenimiento de los caminos vecinales que permita garantizar la calidad técnica del servicio.

CLÁUSULA QUINTA: METAS E INDICADORES DE GESTIÓN

LA MUNICIPALIDAD, mediante la ejecución del servicio de mantenimiento rutinario, mantendrá en condiciones de transitabilidad permanente los tramos que se encuentran detallados en el Anexo N° I. **PROVIAS DESCENTRALIZADO** realizará el monitoreo y evaluación del cumplimiento de este convenio, promoviendo la participación de LA MUNICIPALIDAD para alcanzar la meta de los indicadores siguientes:

ASPECTO	INDICADORES	UNIDAD DE MEDIDA	META	INSTRUMENTO DE VERIFICACION
Transitabilidad de las vías	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de transitabilidad de las vías transferidas 	Tramo	100% de caminos vecinales comprendidos en el Anexo N° I en buen estado de transitabilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Ficha N° 8 (CEMAL) presentado mensualmente por LA MUNICIPALIDAD, según el Anexo N° 8 • Informes de Visitas de Campo e Inspecciones realizadas por PVD
Gestión del mantenimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Número de kilómetros con contrato de mantenimiento • Número de kilómetros contenidos en el Anexo N° I 	Porcentaje	100% caminos contenidos en el Anexo N° I cuentan con contratos de mantenimiento vial.	Contratos suscritos por LA MUNICIPALIDAD
	<ul style="list-style-type: none"> • Avance financiero en relación al monto contratado. 	Porcentaje	100% recursos ejecutados en cada periodo	Reporte financiero presentado por LA MUNICIPALIDAD

CLÁUSULA SEXTA: DE LAS RESPONSABILIDADES.

Si LA MUNICIPALIDAD no cumple con su obligación de informar y/o entregar mensualmente la información referida en el numeral c) de la Cláusula Cuarta del presente convenio dentro del plazo establecido, o si como producto de su evaluación se detecta que dicha información es incorrecta o





PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

comprometa la ejecución del mantenimiento.

LA MUNICIPALIDAD declara que ni sus funcionarios, ni sus trabajadores han solicitado ni aceptado, ni solicitarán, ni aceptarán, pagos que puedan ser considerados como soborno o corrupción, de cualquier tipo, relacionada con el proceso de selección u otorgamiento de la buena pro o la suscripción o ejecución del presente Convenio.

En caso de actos de corrupción, se dará parte a la autoridad competente para las acciones que correspondan, sin que ello afecte necesariamente a la ejecución del mantenimiento.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: CLAUSULA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

La Municipalidad se, a fin de promover la participación de la población para ejercer el control del uso adecuado de los recursos públicos en el servicio de mantenimiento rutinario.

LA MUNICIPALIDAD asume la obligación intransferible de utilizar los mecanismos de difusión que se encuentren a su alcance para publicar, en caso correspondan, las bases del procedimiento, así como los avances físicos y financieros, debiendo comunicar los mecanismos seleccionados a **PROVIAS DESCENTRALIZADO**, a fin de efectuar un adecuado seguimiento a los mismos.

Asimismo, **LA MUNICIPALIDAD** fomentará la participación ciudadana durante la ejecución del mantenimiento objeto del presente convenio, comprometiéndose a implementar el sistema de Vigilancia Ciudadana, y a brindar de manera celeré y veraz la información que la ciudadanía solicite en relación a los mantenimientos objeto del presente convenio.

El contrato u orden de servicio suscrito entre **LA MUNICIPALIDAD** y el contratista que ejecutará los mantenimientos objeto del presente convenio, debe incluir una cláusula que establezca la obligación del contratista de otorgar a los ciudadanos información relacionada al mantenimiento objeto del presente convenio en cualquier momento y sin expresión de causa.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: DE LOS DOMICILIOS

Para los efectos que se deriven del presente convenio, las partes fijan como sus domicilios los señalados en la parte introductoria, donde se cursarán las comunicaciones que correspondan.

Cualquier variación domiciliaria, durante la vigencia del presente convenio, producirá sus efectos después de los cinco (5) días hábiles de notificada a la otra parte, caso contrario, toda comunicación o notificación realizada a los domicilios indicados en la introducción del presente documento se entenderá válidamente efectuada.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: DEL CUMPLIMIENTO DEL CONVENIO

Las partes declaran conocer el contenido y alcances de todas y cada una de las cláusulas estipuladas en el presente convenio, cuyas obligaciones serán exigibles de conformidad con los dispositivos legales vigentes y se comprometen a respetarlas, señalando que no ha mediado dolo, vicio o error que pudiera invalidarlo.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: RESPONSABILIDAD DE LA MUNICIPALIDAD

Jr. Camará 678 – Pisos del 7 al 12 – Lima 01
Central Telefónica: (511) 514- 5300
www.proviasdes.gob.pe



EL PERÚ PRIMERO



PERÚ

Ministerio de Transportes y Comunicaciones

Viceministerio de Transportes

Provias Descentralizado

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Queda establecido que LA MUNICIPALIDAD asume plena y exclusiva responsabilidad por la legalidad de su procedimiento de selección, de la ejecución contractual referida al mantenimiento rutinario objeto del presente convenio, así como de la supervisión de la ejecución contractual. De esta manera, LA MUNICIPALIDAD es responsable de la administración y ejecución de los recursos recibidos, de conformidad con la Ley de Presupuesto Público y Ley de Contrataciones del Estado.

Estando ambas partes de acuerdo, firman el presente convenio en dos (02) ejemplares, en la ciudad de Lima, el

19 FEB. 2019


PROVIAS DESCENTRALIZADO
Ing. CARLOS EDUARDO REVILLALDAYZA
Director Ejecutivo
PROVIAS DESCENTRALIZADO



LA MUNICIPALIDAD



Jr. Camana 678 - Pisos del 7 al 12 - Lima 01
Central Telefonica: (511) 514-5300
www.proviades.gob.pe



EL PERÚ PRIMERO