



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

---



**TESIS:**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

La negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos  
en la municipalidad distrital de Colán – Piura

Autora:

Gamboa Zapata, Maria Angelita

Asesor:

Dr. Enrique Rodas Ramírez

(<https://orcid.org/0000-0003-4483-5571>)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Derecho Público

**PIMENTEL, PERÚ, 2024.**



## ACTA DE CONTROL DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, **Lolo Avellaneda Callirgos**, Decano de la Facultad de Derecho y Educación ha realizado el debido control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de pregrado, según la Directiva de Similitud vigente en la UDCH; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe presentado por el bachiller: **GAMBOA ZAPATA MARÍA ANGELITA**.

Titulado: **"LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL TRATAMIENTO DE NIVELACIÓN DE SUELDOS EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COLÁN – PIURA"**

Elaborado por el estudiante, **GAMBOA ZAPATA MARÍA ANGELITA**. Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **10%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud **TURNITIN**.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de Investigación vigente.

Pimentel, 22 de mayo del 2024

UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO  
FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN  
Dr. Lolo Avellaneda Callirgos  
DECANO

## **DEDICATORIA**

A mi papá **VICTOR RAUL GAMBOA HERNANDEZ (+)**, quien además de darme la vida y luchar por que pudiera nacer, me enseñó los valores, la ética y las herramientas ejemplares que alguien pueda tener para ofrecer, hoy se cumple su sueño y sé que estas muy feliz.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la oportunidad de existir, darme fuerzas y permitirme seguir adelante, ya que sin su voluntad no podría ser.

A mi madre por su motivación constante, a mi esposo y mis hijos, por ser el gran impulso para lograr mis objetivos.

## INDICE DE CONTENIDO

I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. DESARROLLO .....	4
III. METODOLOGÍA .....	21
3.1. Tipo de Investigación .....	21
3.2. Diseño de Investigación .....	21
3.3. Categorías, Subcategorías Y Matriz De Categorización (Matriz De Consistencia) .....	22
3.4. Escenario de estudio.....	24
3.5. Participantes .....	24
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7. Procedimiento de recolección de datos.....	24
3.8. Rigor Científico.....	25
IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	26
V. CONCLUSIONES .....	39
VI. RECOMENDACIONES .....	41
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42
ANEXO.....	49

## INDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Tabla 01: Matriz de categorización.....	22
Gráfico 1: ¿Sabe en qué consiste el principio de la negociación colectiva?.....	25
Gráfico 2: ¿Por qué es importante estudiar la naturaleza jurídica de la negociación colectiva?.....	26
Gráfico 3: ¿Es eficiente el tratamiento normativo actual de la nivelación de sueldos en las municipalidades si lo comparamos con la realidad?.....	27
Gráfico 4: ¿Qué criterios cree que actualmente se tienen en cuenta para determinar la nivelación de sueldos en las municipalidades?.....	28
Gráfico 5: ¿Es reconocido el rol de los sindicatos o representantes de los trabajadores en la negociación de la nivelación de sueldos en las municipalidades?.....	29
Gráfico 6: ¿Qué criterios cree que deben utilizarse para determinar la nivelación de sueldos en las municipalidades?.....	30
Gráfico 7: .- ¿Cómo cree que la valoración en la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita – Piura podría influir positivamente en su funcionamiento y en las condiciones laborales de los empleados?.....	31

## RESUMEN

La negociación colectiva y el tratamiento de sueldos son aspectos cruciales en el ámbito laboral, siendo que, la negociación colectiva implica el acuerdo entre empleadores y empleados sobre términos y condiciones laborales, mientras que el tratamiento de sueldos se refiere a la forma en que se determinan, ajustan y administran los salarios dentro de una organización.

Ante ello, el presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general: determinar si es viable la valoración de la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura. La investigación fue de tipo básico con enfoque cualitativo, el diseño de investigación fue descriptiva, no experimental, observacional. Para ello, se utilizó una guía de entrevista semiestructurada dirigida a cinco servidores públicos sindicalizados de la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura.

En ese sentido, se concluye que, sí es viable valorar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura, pues esto garantiza la equidad, fomenta la comunicación y la transparencia, previene conflictos, alinea los intereses de los trabajadores con los objetivos organizacionales y promueve un entorno laboral armonioso y productivo.

Finalmente, se obtiene como resultado que, el 100% de los encuestados considera que la valoración de la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán, ubicada en la región de Piura, tendría varios impactos significativos en la organización y en las condiciones laborales de los trabajadores.

**Palabras clave:** negociación colectiva, sueldo, nivelación de sueldos.

## ABSTRACT

Collective bargaining and the treatment of wages are crucial aspects in the workplace, with collective bargaining involving the agreement between employers and employees on terms and conditions of employment, while the treatment of wages refers to the way wages are determined, adjusted and administered within an organization.

In view of this, the general objective of this research work was to determine whether the valuation of collective bargaining and the equalization of salaries in the District Municipality of Colán – Paita – Piura is viable. The research was basic with a qualitative approach, the research design was descriptive, non-experimental and ordinary. To this end, a semi-structured interview guide was used for five lawyers who are experts in public law.

In this sense, it is concluded that it is feasible to value collective bargaining and the equalization of salaries in the district municipality of Colán – Paita -Piura, since this guarantees equity, promotes communication and transparency, prevents conflicts, aligns the interests of workers with organizational objectives and promotes a harmonious and productive work environment.

Finally, 100% of those surveyed believe that the assessment of collective bargaining and the equalization of salaries in the district municipality of Colán, located in the region of Piura, would have several significant impacts on the organization and working conditions of workers.

**Keywords:** collective bargaining, salary, salary leveling.



## I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, la negociación colectiva y la nivelación de sueldos son temas de gran relevancia en las relaciones laborales. Diversos organismos internacionales, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), han establecido principios y recomendaciones para promover y regular estos procesos, pues la aplicación de criterios justos y la inclusión de representantes sindicales en las mesas de diálogo son fundamentales para alcanzar acuerdos satisfactorios para ambas partes (Carrizosa, 2022).

Por ende, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no estableció una legislación específica sobre negociación colectiva hasta el año 1948, lo cual ocurrió veintinueve años después de su creación. No obstante, con anterioridad a esta fecha, se habló acerca de la importancia de la libertad de asociación en el ámbito laboral y de los beneficios que conllevaba para el avance progresivo, como se mencionaba en la Declaración de Filadelfia de 1944 (Polanco, 2021).

En el contexto peruano, nuestro país, se enfrenta la problemática de la desigualdad salarial entre distintas categorías de trabajadores, lo que genera malestar y desmotivación entre el personal. La falta de una política de nivelación salarial que tome en cuenta la experiencia y capacitación de los empleados agrava la situación (Del Pozo y Guzmán, 2023).

Entre las principales causas del problema se ha detectado a la falta de un sistema transparente y equitativo de evaluación de desempeño dificulta la identificación de empleados destacados y el reconocimiento adecuado de su labor, lo que afecta la motivación y el rendimiento general del personal (García, 2020).

Además, se sabe que la negociación colectiva es un proceso fundamental en las relaciones laborales, donde los trabajadores y empleadores buscan llegar a acuerdos sobre las condiciones de trabajo, incluyendo la nivelación de sueldos. Por ende, el Ministerio de

Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) es el organismo encargado de regular y supervisar este proceso (Ciaschi y Gasparini, 2021).

Siendo que, uno de los problemas más notorias en torno a la negociación colectiva y la nivelación de sueldos es la brecha salarial entre trabajadores del mismo sector o empresa. Tal es el caso que, según un estudio del MTPE, en 2021 se registró una diferencia de hasta 30% en los sueldos de trabajadores que realizan funciones similares, lo cual genera descontento y afecta la productividad (Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo, 2021).

Por otro lado, a nivel local, la falta de mecanismos efectivos de resolución de conflictos dentro de la Municipalidad Distrital de Colán – Paita – Piura, ha llevado a que los desacuerdos se prolonguen y escalen innecesariamente, afectando el ambiente laboral y la prestación de servicios públicos. Para superar esta problemática, es fundamental que la municipalidad distrital de Colán, promueva un diálogo constructivo con los trabajadores y sus representantes sindicales, considere ejemplos internacionales exitosos, e implemente medidas claras y equitativas de nivelación salarial y mejora de las condiciones laborales para asegurar la eficiencia (Silva, 2022).

Por ende, podemos decir que, en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura, la falta de una normativa clara y actualizada sobre la negociación colectiva ha generado tensiones y conflictos entre los trabajadores y la administración. Por lo que, la ausencia de un marco legal sólido ha impedido establecer procesos transparentes y equitativos para la discusión y resolución de temas salariales.

Con la finalidad de determinar si existe una solución a la problemática planteada, se ha formulado la siguiente interrogante: ¿La negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura?

Los **problemas específicos** que se han planteado son: ¿Es preciso estudiar la naturaleza jurídica de la negociación colectiva?; ¿El tratamiento normativo de la nivelación de sueldos es eficaz?; y ¿La

valoración de la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita – Piura, resulta importante para garantizar el principio de igualdad?

La investigación se justifica de forma **teórica** porque buscó desarrollar bases teóricas y conocimiento relevante en torno a la problemática planteada; tiene justificación **metodológica** por el método usado en la presente investigación, de enfoque cualitativo y por la elección de una guía de entrevista como instrumento de recolección de datos. Asimismo, se justifica de forma **práctica**, por cuanto pretende determinar si es necesario valorar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura, ya que esto permitirá que se garantice el principio de igualdad entre los trabajadores.

Por lo que se ha creído conveniente plantear el siguiente **objetivo general**: determinar si es viable la valoración de la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura. Y los **objetivos específicos**: estudiar la naturaleza jurídica de la negociación colectiva, analizar el tratamiento normativo de la nivelación de sueldos y analizar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura.

Finalmente, planteo la importancia de que la valoración de la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos es de suma importancia, más aún si lo expuesto se relaciona con el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, pues busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos. Dentro de este ODS, se incluyen aspectos como la promoción de la negociación colectiva, la igualdad salarial, y la protección de los derechos laborales, lo cual se vincula directamente con la temática de la negociación colectiva y la nivelación de sueldos (Organización de las Naciones Unidas, 2022).

## II. DESARROLLO

A nivel internacional, Fernández (2020) en su artículo de investigación sobre la negociación colectiva en el ámbito laboral de corporaciones locales en la región de Murcia, España, utilizando una metodología con enfoque cualitativo de tipo básica, cuyo objetivo fue analizar cada uno de los mecanismos de negociación utilizados por las corporaciones antes señaladas, con el fin de determinar cómo han sido afectados por la crisis económica y cuál es su estado actual, llegó a la conclusión que, la búsqueda de una mayor uniformidad en las condiciones tanto para el personal laboral como funcionario tiene un impacto evidente en las múltiples particularidades de la negociación colectiva del personal laboral que trabaja para la Administración Pública.

Al respecto, Fernández encontró que los esfuerzos por estandarizar las condiciones laborales en el sector público han tenido un efecto significativo en los procesos de negociación colectiva, lo cual es un hallazgo relevante para comprender la dinámica de las relaciones laborales en las corporaciones locales españolas.

Sánchez y Vergara (2021) en su tesis sobre las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los trabajadores del sector público en Colombia, Utilizó una metodología de investigación dogmática con enfoque cualitativa, se propuso proporcionar elementos que ayuden a comprender el concepto de condiciones de trabajo en el amplio contexto de la función pública, concluyendo que el marco normativo al que se ha referido establece que las condiciones de trabajo o empleo son el enfoque principal de la negociación colectiva, lo que implica que las partes involucradas pueden discutir y llegar a acuerdos sobre diversas materias relacionadas con los procesos de contratación, evaluación, ascenso y permanencia en los empleos públicos.

El mencionado estudio proporciona una base sólida para comprender la importancia de las condiciones laborales y la

negociación colectiva en el ámbito público, destacando la relevancia de estos aspectos para el bienestar y la equidad en el entorno laboral.

Misnaza y Gonzáles (2021) en su tesis sobre la violación al principio de “igual trabajo, igual salario” en servidores públicos de Colombia, utilizando una metodología eminentemente jurídica, cuyo objetivo fue evidenciar una flagrante infracción antes mencionado principio entre los servidores públicos pertenecientes a la Fuerza Aérea Colombiana que desempeñan cargos y funciones específicas establecidas por dicha entidad, llega a la conclusión que, desde un punto de vista jurídico, se observa una clara transgresión de derechos constitucionales, como el derecho al trabajo y el derecho a la igualdad, como se destaca en el presente estudio. Asimismo, se evidencia la infracción a la legislación laboral de Colombia.

Este hallazgo es relevante, ya que pone de manifiesto la necesidad de abordar y corregir las disparidades salariales injustificadas entre servidores públicos que desempeñan funciones y cargos similares.

Miranda (2023) en su tesis sobre los desafíos del reconocimiento de la sindicalización por rama de actividad en el país ecuatoriano, Utilizando en su metodología, métodos como la investigación documental con enfoque cualitativo, se propuso como objetivo destacar las dificultades y obstáculos que se presentan en el reconocimiento de la sindicalización por rama de actividad en Ecuador, llegó a la conclusión que los hallazgos de esta investigación resaltan la importancia de fomentar y salvaguardar los derechos de los trabajadores en Ecuador con el propósito de desarrollar una fuerza laboral más inclusiva y sostenible.

Este estudio es relevante porque pone de manifiesto la necesidad de promover y proteger los derechos de los trabajadores en Ecuador para construir una fuerza laboral más inclusiva y sostenible. La sindicalización por rama de actividad es fundamental para frenar la vulneración de los derechos laborales y conexos, especialmente en un

contexto en el que las políticas de flexibilización y la presencia de empresas transnacionales pueden afectar negativamente a los trabajadores.

Luyo (2020) en su tesis sobre la necesaria observancia de la regulación de la negociación colectiva en cuanto a materia remunerativa de los trabajadores del sector público, usando en su metodología un enfoque cualitativo con alcance descriptivo, se propuso destacar la importancia de considerar la carrera administrativa como un valioso derecho protegido constitucionalmente, cuyo contenido requiere una atención y observancia especial al regular la negociación colectiva en lo referente a la remuneración en el sector público, concluye que para mejorar la relación entre la negociación colectiva en términos de remuneración y la carrera administrativa, se propone un enfoque inicial de negociación centralizado. En este enfoque, la asignación del presupuesto global permitiría la negociación tomando en cuenta ciertos rangos salariales que se ajusten a los límites establecidos para las familias de puestos y niveles de carrera, en consonancia con los principios de consistencia interna e intragubernamental que guían las compensaciones de los empleados públicos.

Este aporte es relevante porque resalta la necesidad de armonizar la negociación colectiva sobre remuneraciones con los derechos y principios que rigen la carrera administrativa en el sector público, a fin de garantizar una gestión equitativa y sostenible de los recursos humanos.

Asimismo, a nivel nacional, Chami (2023) en su tesis sobre los límites de la negociación colectiva y la afectación de derechos contenidos en la Constitución, utilizando una metodología con enfoque cualitativo, no experimental, de alcance descriptivo y como técnica el análisis documental, normativo y jurisprudencial, cuyo objetivo fue identificar restricciones en la Negociación Colectiva y cómo se han visto afectados los derechos constitucionales de los trabajadores de dirección y/o confianza de SEDAPAR S.A. en la ciudad de Arequipa;

concluye que se evidencia una incorrecta interpretación y aplicación de las leyes laborales por parte de los jueces laborales, quienes han rechazado las demandas relacionadas con beneficios sociales presentadas por trabajadores de confianza y/o dirección.

El estudio es relevante porque pone de manifiesto la necesidad de una interpretación y aplicación más adecuada de la normativa laboral, a fin de garantizar el respeto a los derechos constitucionales de todos los trabajadores, incluyendo aquellos en cargos de confianza y/o dirección

Cruz (2020) en su tesis sobre negociación colectiva y bienestar en el ámbito laboral de la municipalidad distrital de Comas durante la pandemia, Utilizó una metodología con enfoque cualitativo, de tipo básica, nivel descriptivo y diseño de teoría fundamentada, y optando por el uso de la entrevista y análisis de fuente documental como técnicas de recolección de datos, se propuso evaluar si es necesario llevar a cabo negociaciones colectivas para mejorar las condiciones laborales en la municipalidad distrital de Comas durante la pandemia de COVID-19, concluyó que, a pesar de que la Ley N° 31188, que regula la negociación colectiva en el sector estatal, ha sido promulgada y pone fin a la ambigüedad sobre el derecho de negociación colectiva en el ámbito público, hasta el momento no se han llevado a cabo negociaciones colectivas y tampoco se ha logrado establecer un ambiente de bienestar laboral en la municipalidad distrital de Comas.

Esta investigación resalta la relevancia de implementar procesos de negociación colectiva para garantizar condiciones laborales adecuadas y promover el bienestar de los trabajadores, especialmente en situaciones de crisis como la pandemia de COVID-19.

Pasco (2021) en su artículo de investigación sobre la negociación colectiva, se propuso analizar a la misma desde un enfoque metodológico, y utilizando una metodología de enfoque cualitativo, de tipo básico, descriptivo, llegó a la conclusión que la negociación colectiva es una fuente dinámica del Derecho Laboral,

además, la legislación suele abordar principalmente las condiciones y normas fundamentales que garantizan el respeto a la dignidad humana en el ámbito laboral, pero deja para los contratos colectivos la tarea de desarrollar y ampliar dichas normas.

Esta investigación pone de manifiesto la necesidad de implementar procesos de negociación colectiva efectivos en el sector público, incluso en situaciones de crisis como la pandemia.

Varela (2020) en su tesis sobre la negociación colectiva en el sector público y los procedimientos arbitrales económicos, el nivel de la investigación fue descriptivo – correlacional, usando el método de investigación dogmática, se propuso explorar la viabilidad de conciliar el principio de equilibrio presupuestal con el derecho de los servidores públicos a obtener aumentos salariales a través de negociaciones colectivas, llegó a concluir que la negociación colectiva es ampliamente utilizada como una forma de diálogo social en las democracias modernas. La existencia de la negociación colectiva y el diálogo social es esencial para el funcionamiento de una democracia, ya que reflejan el principio de pluralismo social y desempeñan un papel central en el sistema democrático. En un gobierno democrático, es fundamental que se fomente un ambiente propicio para el diálogo y el consenso en las relaciones laborales.

En un contexto democrático, promover un ambiente propicio para el diálogo y el consenso en las relaciones laborales es crucial para garantizar la equidad y el bienestar de los trabajadores del sector público. La relevancia de este estudio radica en resaltar la importancia de la negociación colectiva como un mecanismo esencial para la protección de los derechos laborales y el fortalecimiento de la democracia en el ámbito laboral del sector público.

Cárdenas y Toyama (2020) en su artículo de investigación sobre la negociación colectiva y legitimación negocial, utilizando una metodología con enfoque cualitativo y de análisis documental, se propuso analizar la intervención del Estado en estas convenciones



colectivas a partir de dos sentencias expedidas por las Salas Laborales de la Corte Superior de Lima, concluyó que las cuestiones salariales, que se enmarcan en la categoría de "condiciones de trabajo", son fundamentalmente importantes en una convención colectiva. Una convención colectiva sin cláusulas normativas referentes a salarios no sería considerada como tal, y una convención sin cláusulas salariales carecería de aspectos significativos. Aunque actualmente las cláusulas obligacionales están adquiriendo mayor relevancia dentro de las convenciones colectivas, las condiciones económicas siguen ocupando un lugar primordial. De hecho, el propósito original de las convenciones colectivas fue buscar obtener una remuneración adecuada a través de ellas

Este estudio es relevante porque evidencia la importancia de las condiciones salariales en las negociaciones colectivas, destacando que la búsqueda de una remuneración adecuada ha sido y sigue siendo uno de los objetivos primordiales de estas convenciones.

A nivel local, Sánchez (2022) en su tesis sobre las mejoras necesarias a la Ley de negociación colectiva en el sector público, Usando en su metodología el enfoque cualitativo, método analítico y bibliográfico, se propuso el objetivo de proponer las modificaciones y mejoras que podrían aplicarse a la Ley N° 31188, la cual regula la negociación colectiva en el sector estatal, llega a concluir que el derecho a la Negociación Colectiva en el Sector Estatal ha experimentado cambios a lo largo del tiempo, sin embargo, aún requiere mejoras para ser plenamente efectivo. Se concluye que la negociación colectiva de los servidores públicos será compatible con la Constitución siempre y cuando se respete el equilibrio presupuestal. Por lo tanto, resulta fundamental contar con un Informe Económico Financiero emitido por el MEF (Ministerio de Economía y Finanzas) que permita a los representantes sindicales conocer los límites dentro de los cuales pueden realizar sus propuestas. Este informe será una referencia para la elaboración del proyecto del convenio colectivo, para las negociaciones directas y también para el arbitraje.

La investigación es relevante porque aborda un tema de gran importancia para las relaciones laborales en el sector público y propone mejoras concretas a la normativa vigente, lo cual puede tener un impacto positivo en la efectividad de la negociación colectiva en este ámbito.

Silva (2022) en su tesis sobre la negociación colectiva en la municipalidad provincial, usando en su metodología un enfoque cualitativo, se propuso como objetivo examinar las negociaciones colectivas llevadas a cabo en la Municipalidad Provincial, concluyendo que se requiere establecer pautas y directrices que permitan anticipar y realizar negociaciones colectivas en el futuro, de manera que se salvaguarden los derechos de los trabajadores sindicalizados y se promueva una adecuada gestión de dichas negociaciones por parte de la institución.

Al promover una adecuada gestión de estas negociaciones, se contribuye a fortalecer el diálogo social, a proteger los derechos laborales de los trabajadores sindicalizados y a fomentar un ambiente laboral más armonioso y colaborativo.

Polanco (2021) en su tesis sobre la negociación colectiva del sindicato minoritario y el mayoritario, utilizó una metodología de enfoque cualitativo, con método de análisis documental, se propuso el objetivo de examinar la negociación colectiva laboral, abarcando tanto su regulación a nivel nacional como supranacional. Además, se analizaron las consecuencias de las diferentes alternativas propuestas por el Tribunal Constitucional con relación a este tema, concluyó que se requiere realizar modificaciones en la normativa mencionada para permitir el pleno ejercicio del derecho sindical de los sindicatos minoritarios, ya que las alternativas planteadas por el Tribunal Constitucional han restringido la autonomía sindical.

Este estudio es importante porque visibiliza la necesidad de fortalecer la regulación de la negociación colectiva, de manera que se garantice la participación y representación de los sindicatos

minoritarios. La autonomía sindical y el derecho a la negociación colectiva son pilares fundamentales de las relaciones laborales en un Estado de Derecho.

Astochado (2020) en su tesis sobre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad, utilizando el método deductivo, con enfoque cualitativo, diseño no experimental, se propuso evaluar la relación entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz, llega a la conclusión que existe una estrecha relación entre la variable de negociación colectiva y el bienestar laboral, por lo tanto, es necesario fomentar y promover procesos de negociación en el sector público, especialmente en la Municipalidad.

La relevancia de este estudio radica en su enfoque en la relación directa entre la negociación colectiva y el bienestar laboral en un entorno específico como la municipalidad de Santa Cruz. Al identificar y analizar esta conexión, se proporciona información valiosa que puede guiar la implementación de estrategias y políticas destinadas a fortalecer el diálogo social, mejorar las condiciones laborales y promover un ambiente laboral más saludable y productivo para los trabajadores municipales.

Paco (2021) en su tesis sobre el proceso laboral peruano y la protección de la libertad sindical, usando una metodología descriptiva, analítica y cualitativa tuvo objetivo examinar el significado de la libertad sindical y su alcance de protección, tomando en cuenta los pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional, concluyó que es fundamental que el Estado establezca mecanismos procesales de protección ante acciones antisindicales, garantizando un plazo razonable y preferente para su resolución, de modo que el mandato constitucional no se limite a un mero pronunciamiento sin efectos concretos.

El aporte radica en visibilizar esta problemática y en resaltar la importancia de que el Estado implemente mecanismos procesales

adecuados que garanticen la tutela judicial efectiva de la libertad sindical, más allá de meras declaraciones normativas.

### **Bases teóricas**

Resulta importante plasmar algunos aportes importantes referidos a nuestro objeto de estudio, motivo por el cual, iniciaremos mencionando que, la **negociación colectiva**, como concepto legal, tiene sus raíces en una necesidad surgida de la realidad social, que demandaba una regulación jurídica y desarrollo adecuado en el marco de un Estado de Derecho. A lo largo de su evolución histórica y jurídica, esta figura se ha incorporado en los temas de interés de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT ha elaborado dos convenios de gran relevancia respecto a este tema: los Convenios 87 y 98 (Polanco, 2021).

Se estima que la negociación colectiva tuvo su origen en la Edad Media, donde obreros y patronos negociaban en busca de mejoras salariales, condiciones laborales y otros asuntos. Sin embargo, en aquel tiempo, esta negociación se conocía como "pacto tarifario" y tenía un enfoque vertical, es decir, los obreros proponían un aumento salarial, pero era el patrón quien decidió el monto sin necesidad de justificación. Además, estos acuerdos se aplicaron a toda la industria a la que pertenecían los reclamantes, lo que no implicaba la existencia de sindicatos, aunque puede ser visto como un antecedente de estos. Es importante destacar que la naturaleza jurídica de estos pactos tarifarios y la actual negociación colectiva son totalmente distintas, lo que hace impreciso afirmar que aquellos son el origen de esta última (Polanco, 2021).

El derecho de negociación colectiva es un derecho fundamental que puede ser reconocido a cualquier persona, independientemente de si forma parte de un sindicato o no. Es un reflejo de la libertad sindical, la cual está basada en el individuo y precede a la formación de sindicatos, siendo una manifestación de dicha libertad. A lo largo del tiempo, la negociación colectiva ha experimentado un proceso de

desarrollo influenciado tanto por normas nacionales como internacionales, lo que ha dado forma a la negociación colectiva tal como la conocemos en la actualidad (Sánchez y Vergara, 2020)

La negociación colectiva es un proceso mediante el cual los representantes de los trabajadores, generalmente sindicatos, y los representantes de los empleadores negocian las condiciones de empleo, salarios y otros aspectos laborales en nombre de los trabajadores. Este proceso es fundamental en las relaciones laborales y busca alcanzar acuerdos mutuamente beneficiosos para ambas partes. La negociación colectiva permite a los trabajadores tener voz y poder para influir en las decisiones que afectan sus condiciones de trabajo, mientras que proporciona a los empleadores la oportunidad de gestionar eficazmente sus recursos humanos y mantener relaciones laborales armoniosas (Sánchez y Vergara, 2020).

Asimismo, puede abarcar una amplia gama de temas, incluyendo salarios, horarios de trabajo, beneficios laborales, condiciones de seguridad y salud en el trabajo, entre otros. Estos acuerdos suelen formalizarse en contratos colectivos o convenios colectivos que establecen los términos y condiciones de empleo para un grupo de trabajadores. Estos contratos pueden tener una duración determinada y ser revisados periódicamente a través de nuevas rondas de negociación colectiva (Senén, 2023).

Además, puede tener un impacto significativo en la estabilidad laboral, la equidad salarial y el clima laboral en general. Cuando se lleva a cabo de manera efectiva, puede contribuir a la resolución de conflictos laborales de manera pacífica y promover un ambiente de trabajo colaborativo y productivo. Sin embargo, también puede generar tensiones y conflictos si las partes no logran llegar a un acuerdo satisfactorio. En última instancia, la negociación colectiva es un proceso dinámico que refleja la interacción de intereses y necesidades tanto de los trabajadores como de los empleadores en el contexto laboral contemporáneo (Senén, 2023).

Es decir, la negociación colectiva y **el convenio colectivo son conceptos relacionados**, pero no deben ser confundidos. Existen diversas posturas doctrinales que analizan la naturaleza jurídica de la negociación colectiva desde la perspectiva de su resultado, es decir, el convenio colectivo. A lo largo del tiempo, se han desarrollado diferentes teorías que intentan explicar la naturaleza del convenio colectivo como producto de la negociación, ya continuación, presentaremos un breve resumen de algunas de ellas (Rosenbaum, 2023).

Un convenio colectivo es un acuerdo negociado entre un empleador, o un grupo de empleadores, y un sindicato o un grupo de sindicatos que representan a los trabajadores. Este acuerdo establece los términos y condiciones de empleo para los trabajadores cubiertos por el convenio, abordando aspectos como salarios, horarios de trabajo, beneficios, condiciones laborales y procedimientos para resolver disputas laborales. Los convenios colectivos son herramientas importantes en las relaciones laborales, ya que proporcionan un marco para regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y promover la estabilidad laboral (López, 2022).

Por ende, los convenios colectivos suelen ser específicos para un sector industrial o una empresa en particular, y pueden variar en su alcance y duración. Algunos convenios colectivos cubren a todos los trabajadores de una empresa o industria, mientras que otros pueden aplicarse solo a ciertos grupos o categorías de trabajadores. La duración de un convenio colectivo puede ser determinada por las partes negociadoras y puede variar desde unos pocos años hasta una duración indefinida, con provisiones para revisiones periódicas y renegociaciones (López, 2022).

Asimismo, estos convenios desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales y en la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas. Al establecer estándares mínimos para los empleadores y proporcionar una estructura para resolver disputas laborales, los convenios colectivos ayudan a garantizar un trato justo para los trabajadores y promueven la paz laboral y la estabilidad en el

lugar de trabajo. Además, los convenios colectivos pueden ser una herramienta efectiva para abordar desafíos emergentes en el ámbito laboral, como la igualdad de género, la seguridad laboral y la conciliación entre el trabajo y la vida personal (Rojas y Cayllahua, 2021).

Por ende, la negociación colectiva puede ser comprendida como el deseo de alcanzar compromisos entre empleadores y trabajadores en situaciones de desafíos empresariales, o con la intención de mejorar las interacciones laborales en una compañía. La disposición para llegar a acuerdos conlleva estar abierto a negociar, evitar peticiones excesivas, actuar de manera honesta y lograr acuerdos equitativos que satisfagan a ambas partes (Atencio et al., 2021).

Existen dos **categorías** de negociación colectiva: la estándar, que en su mayoría involucra a dos partes (bipartita), y la extensiva, en la cual participan varios sindicatos y empleadores a los que se convoca para abordar problemas específicos o para promover el diálogo social en la empresa. Es importante notar que la negociación colectiva no necesariamente surge debido a conflictos (Atencio et al., 2021).

Siendo así, puede adoptar formas tripartitas. Una negociación se considera tripartita cuando el Estado interviene para facilitar acuerdos entre trabajadores y empleadores. En ocasiones, estas negociaciones pueden llevar al Estado a asumir ciertas responsabilidades de interés nacional, como el control de la inflación o el déficit público (Valero et al., 2021).

La negociación colectiva representa uno de los fundamentos del derecho laboral. Por lo general, culmina en la creación de convenios o acuerdos colectivos que establecen condiciones laborales y de compensación. Estos convenios y acuerdos colectivos estaban previamente regulados por leyes de orden público y estaban orientados hacia la protección del trabajador, inherente al derecho laboral, además de vincularse de manera particular con el contrato laboral individual (Ortega et al., 2022).

La **remuneración** es uno de los elementos esenciales dentro del acuerdo laboral y se describe como la totalidad de lo que el empleador entrega al empleado como retribución por sus servicios, ya sea en forma de dinero o bienes, sin importar la forma de denominación que se utilice. Esta retribución es de la completa disposición del trabajador, ya que representa la retribución salarial o sueldo que un empleado obtiene de su empleador por las tareas o funciones llevadas a cabo en un tiempo y lugar específicos (García, 2020).

Para Ccaulla (2021) la remuneración salarial es el ingreso financiero resultante de brindar servicios para una entidad, y su monto varía según los puestos que el empleado ocupe dentro de la organización.

Además, es vista como el medio por el cual las organizaciones recompensan las contribuciones de los empleados con el propósito de alcanzar sus objetivos. De esta manera, una remuneración equitativa garantiza que la institución disponga de personal cualificado que contribuya al logro de metas (Pongol, 2021).

Según lo estipulado en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-1997-TR, se entiende como remuneración, para todos los fines legales, al importe completo que el trabajador recibe por sus labores, ya sea en forma de dinero o en especie, sin importar su forma o denominación, siempre que estén bajo su completa disposición. Las cantidades de dinero entregadas directamente al trabajador con el propósito de cubrir su alimentación principal, como el desayuno, almuerzo, refrigerio o cena, tienen carácter remunerativo. Sin embargo, las prestaciones alimentarias proporcionadas a través de métodos indirectos no se consideran remuneración computable para propósitos legales o beneficios sociales (Paz, 2021).

Es decir, es un aspecto fundamental en el ámbito laboral que engloba todas las formas de compensación que una persona recibe a cambio de su trabajo. Esta compensación puede incluir salarios, bonificaciones, beneficios, y otras formas de retribución tanto monetaria



como no monetaria. La remuneración juega un papel crucial en la motivación y satisfacción de los empleados, ya que un salario justo y competitivo puede influir significativamente en el compromiso y la productividad en el trabajo (Paz, 2021).

Además del salario base, las empresas suelen ofrecer una variedad de beneficios adicionales como parte de la remuneración total. Estos beneficios pueden incluir seguro de salud, planes de jubilación, vacaciones pagadas, y otros incentivos diseñados para mejorar la calidad de vida de los empleados y promover su lealtad hacia la empresa. La combinación de salario y beneficios puede variar según la industria, el nivel de experiencia del empleado y las prácticas de compensación de la empresa (Dávila, 2022).

Es importante destacar que la remuneración no se limita únicamente al aspecto monetario, sino que también abarca el reconocimiento y la valoración del trabajo realizado. El reconocimiento por parte de los superiores y compañeros de trabajo, así como las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la empresa, son elementos clave que contribuyen a una remuneración integral y satisfactoria. En resumen, la remuneración no solo se refiere al salario que se recibe, sino también a la valoración global del trabajo y las oportunidades que se ofrecen en el entorno laboral (Dávila, 2022).

**Respecto a la Igualdad salarial,** el artículo 24° de la Constitución política del Perú establece el derecho fundamental de todo trabajador a recibir una remuneración justa y adecuada que asegure el bienestar material y espiritual de él y su familia. Es de vital importancia que este derecho se aplique en concordancia con los principios de igualdad y no discriminación, con el objetivo de garantizar el adecuado desarrollo de cada individuo (Rojas, 2021).

La igualdad, además de ser un derecho en sí mismo, es también un principio fundamental de un Estado social y democrático de derecho. En conjunto con el principio de no discriminación en el ámbito laboral, ambos son reconocidos tanto por nuestra Constitución como por

tratados internacionales de Derechos Humanos, especialmente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos marcos normativos constituyen parámetros esenciales para la interpretación constitucional, y establecen la prohibición de cualquier distinción injustificada (Gamonal, 2022).

Siguiendo esta línea de pensamiento, el derecho a la igualdad y a evitar la discriminación en cuanto a la remuneración ha sido abordado en la constitución en consonancia con los acuerdos establecidos por la OIT, aunque no ha sido detalladamente regulado en las leyes nacionales que están por debajo del nivel constitucional. En consecuencia, las diferencias en el trato deben considerarse como actos de discriminación si están relacionadas con las calificaciones mencionadas en la constitución (género, raza, entre otras) así como aquellos fundamentos que de manera objetiva y justificable no deberían dar lugar a distinciones. Esto se aplica especialmente en los casos en los que se aplica el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor (Rojas, 2021).

La igualdad salarial es un principio fundamental que busca garantizar que hombres y mujeres reciban un salario justo y equitativo por realizar un trabajo similar o igual. Este concepto se basa en el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, independientemente del género, raza, origen étnico, edad u otras características personales. La igualdad salarial no solo es un tema de justicia social, sino también un requisito legal en muchas jurisdicciones que buscan promover la igualdad de género en el lugar de trabajo y eliminar la discriminación salarial (Rojas, 2021).

A pesar de los avances legislativos y sociales en materia de igualdad salarial, persisten disparidades salariales significativas en muchos lugares del mundo. Estas disparidades pueden deberse a diversas causas, como la discriminación directa, la falta de transparencia salarial, los sesgos inconscientes en los procesos de contratación y promoción, así como las diferencias en la negociación salarial entre hombres y mujeres. Abordar estas disparidades requiere

un enfoque multifacético que incluya medidas legales, políticas empresariales proactivas y cambios culturales para fomentar la transparencia y la equidad salarial (Muñoz y Pangol, 2021).

Promover la igualdad salarial no solo es un imperativo moral, sino también una estrategia empresarial inteligente que contribuye a la construcción de equipos diversos y talentosos mejorando la moral y la productividad de los empleados, y fortalece la reputación y la imagen de la empresa. Al adoptar prácticas salariales justas y transparentes, las organizaciones no solo cumplen con sus obligaciones legales, sino que también se posicionan como líderes en la promoción de la igualdad de género y la equidad en el lugar de trabajo (Muñoz y Pangol, 2021).

La igualdad salarial en Perú es un tema crucial que busca garantizar la equidad remunerativa entre hombres y mujeres que desempeñan trabajos de igual valor. La Ley N° 30709, conocida como Ley de Igualdad Salarial, prohíbe la discriminación remunerativa por motivo de sexo y establece la obligación de los empleadores de fijar remuneraciones sin discriminación, aplicando criterios objetivos y transparentes. Esta normativa busca prevenir la discriminación de género en el ámbito laboral y asegurar que todas las personas reciban compensaciones justas y acordes a sus responsabilidades laborales (Tribunal Constitucional, Pleno. Sentencia 18/2023).

A pesar de los avances normativos, la brecha salarial de género persiste en Perú, donde el salario de las mujeres es en promedio un 30% menor que el de los hombres. La implementación efectiva de la Ley de Igualdad Salarial enfrenta desafíos como la falta de mecanismos de fiscalización y sanciones adecuadas. Para cerrar esta brecha, se requiere una combinación de políticas públicas integrales que promuevan la corresponsabilidad en el hogar, el empoderamiento económico de las mujeres y la eliminación de estereotipos de género en el ámbito laboral (Ortega et al., 2022).

La reflexión sobre la brecha salarial por género en Perú destaca la importancia de la Ley de Igualdad Salarial como un primer paso para

abordar este problema. Sin embargo, se reconoce que esta normativa debe complementarse con medidas sociales que desafíen los roles y estereotipos de género arraigados en la sociedad. La eliminación de la brecha salarial por género requiere un enfoque integral que combine regulaciones efectivas con transformaciones culturales profundas para lograr una equidad salarial real y sostenible en el país (Ccaulla, 2021)

Uno de los principales retos en la implementación de la Ley de Igualdad Salarial es la falta de mecanismos de fiscalización y sanciones adecuadas. Según el análisis académico, las empresas no siempre cumplen con la obligación de realizar auditorías salariales y establecer políticas de igualdad remunerativa. Esto evidencia la necesidad de fortalecer los sistemas de monitoreo y de imponer sanciones más efectivas a los empleadores que incurran en prácticas discriminatorias (Haro, 2020).

Asimismo, los expertos señalan que la brecha salarial tiene múltiples causas, más allá de la mera regulación legal. Factores como los roles y estereotipos de género, la segregación ocupacional y la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados, también contribuyen a perpetuar las disparidades salariales. Por lo tanto, para lograr avances significativos en la igualdad salarial, se requiere un abordaje integral que combine medidas legales, políticas públicas y transformaciones culturales en la sociedad (Tribunal Constitucional, Pleno. Sentencia 18/2023).

La sensibilización y la educación en materia de igualdad salarial también juegan un papel fundamental. Es crucial promover la conciencia sobre la importancia de la equidad salarial, tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general. Campañas de sensibilización, programas de formación y acciones educativas pueden contribuir a cambiar percepciones, eliminar prejuicios y fomentar una cultura organizacional inclusiva y equitativa. Además, la promoción de la igualdad de género en todos los niveles de la sociedad, desde el hogar hasta las instituciones públicas y privadas, es esencial para

avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa en términos salariales y de oportunidades laborales (Horney, 2022).

Por otro lado, el tratamiento normativo de la nivelación de sueldos en las municipalidades en Perú es un tema insuficientemente abordado en la legislación actual. A partir de la revisión de los documentos proporcionados, se evidencia que la nivelación de sueldos, especialmente entre trabajadores con funciones similares, es un aspecto relevante que requiere mayor atención y claridad normativa en el ámbito municipal (Horney, 2022).

En conclusión, la insuficiencia en el tratamiento normativo de la nivelación de sueldos en las municipalidades en Perú destaca la necesidad de desarrollar marcos legales más sólidos y detallados que regulen este aspecto crucial de las relaciones laborales en el ámbito municipal, promoviendo la equidad salarial y el bienestar de los trabajadores.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de Investigación**

De acuerdo con su finalidad, la presente investigación fue de tipo básica, los objetivos planteados buscan comprender los principios fundamentales y las leyes subyacentes a los fenómenos sin aplicaciones prácticas inmediatas, además, se centra en la expansión del conocimiento teórico, sin preocuparse principalmente por su aplicabilidad inmediata. Por su carácter tiene enfoque cualitativo pues basa en la recopilación y el análisis de datos cualitativos, como entrevistas, observaciones y análisis de contenido (Grunbaum, 2023).

#### **3.2. Diseño de Investigación**

Por su profundidad, el diseño de investigación fue descriptivo y en cuanto a sus variables busca describirlas y medirlas, por su naturaleza es observacional y no experimental, pues solo se observan las condiciones naturales que propician la materia de investigación del presente trabajo; se basa en la observación y registro de eventos o

fenómenos tal como ocurren naturalmente, no implica manipulación de variables y se utiliza cuando la experimentación no es posible o ética (Grunbaum, 2023).

### 3.3. Categorías, Subcategorías Y Matriz De Categorización (Matriz De Consistencia)

Tabla 01: Matriz de categorización

<b>Categoría</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Subcategoría</b>
Negociación colectiva	Es un derecho fundamental que puede ser reconocido a cualquier persona, independientemente de si forma parte de un sindicato o no. Es un reflejo de la libertad sindical, la cual está basada en el individuo y precede a la formación de sindicatos, siendo una manifestación de dicha libertad (Polanco, 2021).	La negociación colectiva es un proceso formal y estructurado mediante el cual representantes de los trabajadores, generalmente sindicatos, y representantes de los empresarios o empresas se reúnen para discutir y llegar a acuerdos sobre condiciones laborales, salarios, beneficios y otras cuestiones relacionadas con el empleo.	Naturaleza jurídica Definición Convenio Colectivo Categorías
Igualdad salarial	Es un derecho fundamental de todo trabajador a	La igualdad salarial es un principio y objetivo que busca	Conceptualización

	<p>recibir una remuneración justa y adecuada que asegure el bienestar material y espiritual de él y su familia (García, 2020).</p>	<p>asegurar que todos los trabajadores que desempeñan un trabajo de igual valor o que requieren habilidades y responsabilidades similares, independientemente de su género, raza, origen étnico, religión u otras características protegidas, reciben una remuneración justa y equitativa por su trabajo.</p>	<p>Remuneración</p> <p>Derecho a la igualdad</p>
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

### **3.4. Escenario de estudio**

Un escenario permite transitar desde la situación actual hasta otra situación futura, deseable y posible, describiendo coherentemente dicho tránsito. (Obrera, 2021)

Cinco abogados especialistas en derecho civil, con edades comprendidas entre los 25 y 60 años, fueron los sujetos del presente estudio, realizado en la Municipalidad de Colan, Piura.

### **3.5. Participantes**

Los participantes son aquellos individuos que son objeto de observación, entrevistas u otras formas de recolección de información para respaldar la investigación (Cardoso et al., 2020).

Los participantes estuvieron conformados por cinco servidores públicos sindicalizados de la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura, siendo que, sus edades van de 25 a 60 años con grado de instrucción universitaria.

### **3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para la elaboración de este informe, se empleará como instrumento la guía de entrevista y de técnica la entrevista como método de recolección de datos, siguiendo un enfoque cualitativo. La información se obtendrá a través de una guía de entrevista semiestructurada dirigida a abogados especialistas en derecho laboral.

Además, se utilizará la técnica de revisión documental, empleando una guía de análisis documental para identificar y seleccionar información pertinente y válida que respalde las afirmaciones planteadas en los objetivos establecidos (Leyva et al., 2021).

### **3.7. Procedimiento de recolección de datos**



Es el camino o medio a través del cual se establece la relación entre el investigador y el investigado para la recolección de los datos (Leyva et al., 2021).

El proceso de recopilación de información para respaldar este trabajo se dividió en etapas. En la primera etapa, se identificó y formuló el problema de investigación, además de redactar el marco teórico que lo sustenta. En la segunda etapa, se elaboró el marco metodológico, seleccionando los instrumentos de recolección de datos y aplicándolos en el campo de estudio.

### **3.8. Rigor Científico**

La investigación seguirá un enfoque dependiente para garantizar la coherencia y la replicabilidad de los resultados y procedimientos. Se registrarán y documentarán los métodos, técnicas e instrumentos empleados en el desarrollo del proyecto. Se asegurará la credibilidad al presentar descubrimientos auténticos y veraces obtenidos de los instrumentos aplicados a los participantes. Además, se cumplirá con el criterio de transferencia, permitiendo que los resultados puedan aplicarse a otros grupos similares en estudios futuros. Por último, se mantendrá la conformidad con el criterio de conformabilidad, manteniendo objetividad e imparcialidad en la interpretación de datos y análisis de resultados (Giesecke et al., 2020).

### **3.9. Validez y confiabilidad**

La validez y la confiabilidad en la investigación son conceptos utilizados para evaluar la calidad de un estudio, y principalmente se utilizan en la investigación cuantitativa para indicar hasta qué punto un método, una técnica o una prueba mide algo de manera efectiva (Borjas, 2020). El instrumento a emplearse será validado por juicio de expertos.

### **3.10. Aspectos éticos**

Es el conjunto de principios y directrices que determinan y orientan el diseño, desarrollo, gestión, uso y divulgación de cualquier

investigación. Asimismo, en el marco de la investigación social, la confidencialidad tiene que ver con que no se divulgue ningún dato que permita a terceras personas identificar o reconocer a las personas participantes en la investigación (Mager, 2020).

Los criterios establecidos por la universidad y las pautas de estilo APA se seguirán rigurosamente. Además, para garantizar la autenticidad del trabajo de investigación, se utilizará la herramienta Turnitin, accesible a través de la plataforma, para analizar la similitud con otras fuentes y generar un informe que certificará la originalidad del trabajo efectuado.

#### **IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

---

**TABLA 1- PREGUNTA 1: ¿Sabe en qué consiste el principio de la negociación colectiva?**

---

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>	<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>
Es un mecanismo del prólogo social para satisfacer necesidades laborales.	Es un derecho fundamental, sustentado por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).	Es el respeto a la libertad para negociar relaciones colectivas de trabajo entre los representantes de los trabajadores y el empleador.	Es un proceso de dialogo entre la entidad empleadora conjuntamente con la comisión de negociación por parte del Sindicato de trabajadores.	Es una forma de defender y promover sus derechos laborales de los trabajadores, lo que pasa necesariamente por la búsqueda de mejores remuneraciones.

---

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos, los entrevistados coinciden en que el principio de negociación colectiva es parte del derecho de los trabajadores, el mismo que permite una comunicación adecuada de expresarle sus necesidades a su empleador.

---

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*

---

**TABLA 2- PREGUNTA 2: ¿Por qué es importante estudiar la naturaleza jurídica?**

---

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>	<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>
Porque nos permite establecer condiciones laborales a través de un contrato, buscando acuerdos positivos entre las partes.	Porque tienen fuerza de Ley y son importantes para las partes.	Porque el servidor debe recibir una remuneración justa y que permita el auto sostenimiento de su familia, es decir se le da el valor del salario como símbolo de reconocimiento y dignidad.	Porque en este acto se aplica la democracia entre los acuerdos establecidos de ambas partes	Es el ordenamiento del sistema de relaciones laborales siendo indiscutible, cuando se ponen entre dicho circunstancias económicas adversas.

---

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos, consideran que la negociación colectiva es necesaria para lograr acuerdos sobre temas importantes entre servidor y empleado.

---

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*

**TABLA 3- PREGUNTA 3: ¿Es eficiente el tratamiento normativa actual de la nivelación de sueldos en las municipalidades si lo comparamos con la realidad?**

ENTREVISTADO 1	ENTREVISTADO 2	ENTREVISTADO 3	ENTREVISTADO 4	ENTREVISTADO 5
No es eficiente porque existe sectores públicos que violan el principio laboral de una remuneración justa y eficiente, no existe igualdad, generando una diferenciación no reconocible y por ende se genera una arbitrariedad a los derechos laborales	La norma actual no es específica para la nivelación de sueldos bajo ningún régimen. Por lo tanto, en la actualidad no es eficiente.	No, debido al incremento del costo de vida producido por la incertidumbre e inestabilidad política que genera alza del dólar y con ello la elevación de los precios de la canasta familiar.	No, más que ineficiente es injusto porque hoy en día como servidores municipales no tenemos opción a una nivelación de sueldos por falta de norma legal que ampare el derecho.	No existe una nivelación salarial en el sector público.

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos, los entrevistados coinciden al indicar que el tratamiento normativo actual de la nivelación de sueldos en las municipalidades y que incluso llegan a ser remuneraciones injustas.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*



**TABLA 4- PREGUNTA 4: ¿Qué criterios cree que actualmente se tienen en cuenta para determinar la nivelación de sueldos en las municipalidades?**

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>	<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>
Salario mínimo Estar inscrito a un sindicato.	1 Que sean sus partidarios políticos que ingresan por un trabajo. 2 Que se debe dar por experiencia laboral 3 Formación académica 4 Justificación objetiva de sus actividades realizadas	Más allá de nivelar los sueldos, el Estado mediante el DL 038-2019 determinó el mínimo para los servidores sujetos al 7276 agrupándolos en grupos ocupacionales como funcionario, profesional, técnico y auxiliar con montos diferenciados y afectan la dignidad del trabajador municipal.	Actualmente la nivelación de sueldos es imposible lograr aplicar en muchas entidades por la falta de los documentos de gestión que no se tienen actualizados.	Lo que se tiene en cuenta ahora es el nivel académico.

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos, la mayoría de entrevistados coinciden en que uno de los criterios más importante para la nivelación de sueldos es el nivel académico y la experiencia laboral.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*

**TABLA 5- PREGUNTA 5: ¿Es reconocido el rol de los sindicatos o representantes de los trabajadores en la negociación de la nivelación de sueldos en las municipalidades?**

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>	<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>
No, porque si no estás afiliado al sindicato no hacen valer los derechos fundamentales de los trabajadores no afiliados.	Si es reconocido el rol de los representantes de los trabajadores respecto a nivelación de sueldos no hemos encontrado las expectativas de los representantes de la municipalidad para realizar una nivelación de sueldos a los trabajadores	Contamos con un sindicato reconocido en el exp n°6225-2004 del 27 de abril 2004, pero a la fecha los asociados en su mayoría ignoramos la normatividad vigente basándonos solo en el art. 28 de la Constitución Política.	Actualmente no	Si es reconocido el rol de los sindicatos en la negociación colectiva.

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos, la mayoría de entrevistados refieren que si es reconocido, pero que por desconocimiento de algunas normas actuales, se han visto afectados.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*



**TABLA 6- PREGUNTA 6: ¿Qué criterios cree que deban utilizarse para determinar la nivelación de sueldos en las municipalidades?**

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>	<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>
Se debe tener en cuenta el principio de trabajo y salario.	-Experiencia laboral -Desempeño laboral -Homologación de sueldos -Criterios que justifiquen la nivelación de sueldos	Uno de los criterios correspondería a mayor responsabilidad, mayor salario.	Tomar en cuenta los costes de la canasta familiar en el periodo.	Evaluación de cada trabajador y determinar su nivel académico

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos, todos los entrevistados coinciden en que se deben tomar en cuenta la experiencia laboral y el nivel académico.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*

**TABLA 7- PREGUNTA 7: ¿Cómo cree que la valoración en la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldo en la Municipalidad Distrital de Colan-Paita-Piura podría influir positivamente en su funcionamiento y en las condiciones laborales de los empleados?**

<b>ENTREVISTADO 1</b>	<b>ENTREVISTADO 2</b>	<b>ENTREVISTADO 3</b>	<b>ENTREVISTADO 4</b>	<b>ENTREVISTADO 5</b>
Se debe respetar el principio de igualdad de derecho, que los trabajadores tengan una remuneración equitativa y eficiente, y con mejores condiciones laborales	Si influye positivamente en el funcionamiento y condiciones de los trabajadores, mejora la calidad de vida de vida en lo económico y sería algo justo, y que se ajuste con las normas y más aún habría que buscar voluntad política	Tomando en cuenta que el principal pilar de la administración municipal es el recurso humano y la dación de medios y condiciones de trabajo influirían positivamente siendo que como personas son el núcleo principal de la sociedad.	Es como un incentivo al trabajador para que mejore su condición económica permitiendo vivir dignamente y sobre todo mejorar el aspecto en la atención que brinda día a día.	La nivelación de sueldos de la municipalidad distrital de Colan se debe tener en cuenta los ingresos propios y el aumento de FONCOMUN

**INTERPRETACIÓN:** Según los resultados obtenidos, la valoración de la negociación en la mencionada municipalidad se ve influenciada de manera positiva.

*Fuente: Entrevistas aplicadas a especialistas.*

## **DISCUSIÓN DE RESULTADOS:**

En cuanto al primer objetivo específico, orientado a **estudiar la naturaleza jurídica de la negociación colectiva**, la teoría relacionable es la teoría del derecho laboral, la cual se enfoca en el estudio de las relaciones laborales y las normas jurídicas que regulan estas relaciones, incluyendo la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores, pues la naturaleza jurídica de la negociación colectiva involucra analizar el marco legal y las normativas que rigen este proceso, así como determinar el estatus legal de los acuerdos alcanzados mediante la negociación colectiva, como los convenios colectivos (Fernández, 2020).

En lo que respecta a las entrevistas realizadas, la totalidad de los encuestados considera que el principio de negociación colectiva es parte del derecho de los trabajadores, el mismo que permite una comunicación adecuada de expresarle sus necesidades a su empleador. Asimismo, refieren que, la negociación colectiva es necesaria para lograr acuerdos sobre temas importantes entre servidor y empleado.

Esto se contrasta con el estudio previo realizado por Varela (2021) al mencionar que la existencia de la negociación colectiva y el diálogo social es esencial para el funcionamiento de una democracia, ya que reflejan el principio de pluralismo social y desempeñan un papel central en el sistema democrático. En un gobierno democrático, es fundamental que se fomente un ambiente propicio para el diálogo y el consenso en las relaciones laborales.

En el Perú, el estudio de la naturaleza jurídica de la negociación colectiva es un aspecto clave para comprender el marco legal que rige este mecanismo de diálogo social y las dinámicas que se generan en su aplicación práctica, tanto en el sector privado como en el ámbito de la administración pública, pues es fundamental para entender su alcance y las implicaciones que tiene tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Por otro lado, en lo que respecta al segundo objetivo específico, el cual estuvo enfocado en **Analizar el tratamiento normativo de la nivelación de sueldos en las municipalidades, teoría del derecho administrativo**, se centra en el estudio de las normas y principios que regulan la organización y funcionamiento de las entidades gubernamentales, incluidas las municipalidades o gobiernos locales. En este contexto, el análisis de la nivelación de sueldos en las municipalidades implica examinar las leyes, reglamentos y políticas administrativas que establecen los procedimientos y criterios para determinar los salarios de los empleados municipales (Chami, 2023).

En ese sentido, respecto a las interrogantes formuladas a los encuestados, se tiene que, la mayoría de los encuestado refiere que considera que el tratamiento normativo actual de la nivelación de sueldos en las municipalidades no es específica y que incluso llegan a ser remuneraciones injustas. Además, uno de los criterios más importante para la nivelación de sueldos es el nivel académico y la experiencia laboral.

Al respecto, lo mencionado se contrasta por lo mencionado por García (2020) ya que sobre el tema señala que la remuneración es uno de los elementos esenciales dentro del acuerdo laboral y se describe como la totalidad de lo que el empleador entrega al empleado como retribución por sus servicios, ya sea en forma de dinero o bienes, sin importar la forma de denominación que se utilice. En adición, se evidencia una incorrecta interpretación y aplicación de las leyes laborales por parte de los jueces laborales

En definitiva, la falta de una regulación clara y específica sobre la nivelación de sueldos en las municipalidades puede generar situaciones de desigualdad salarial y conflictos laborales. Por ende, es fundamental que existan disposiciones legales que establezcan criterios objetivos y transparentes para la nivelación de sueldos, garantizando la equidad y la justicia en las remuneraciones de los trabajadores municipales.

Independientemente de lo mencionado con anterioridad, nos encontramos con el objetivo específico tres, el cual se centra en **analizar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la municipalidad distrital de Colán - Piura**, siendo que la **teoría del derecho municipal o derecho local** se relaciona, en tanto que, se centra en el estudio de las normas y regulaciones específicas que rigen las actividades y funciones de las entidades gubernamentales locales, como las municipalidades (Gómez, 2020).

Ahora, para analizar el objetivo mencionado, la mayoría de los encuestados refieren que, refieren que el rol de los sindicatos si es reconocido, pero que, por desconocimiento de algunas normas actuales, se han visto afectados, siendo que para la nivelación de sueldos se debe tomar en cuenta la experiencia laboral y el nivel académico.

Al respecto, el argumento mayoritario que concuerda con el estudio previo realizado por Paco (2021) al precisar que es fundamental que el Estado establezca mecanismos procesales de protección a los trabajadores, garantizando los derechos laborales de todos ellos.

Por ende, podemos referir que, las políticas y programas diseñados para abordar las disparidades salariales en las municipalidades están dirigidos a garantizar que los empleados reciban una remuneración justa y equitativa de acuerdo con sus funciones y responsabilidades. Estas iniciativas pueden variar en su alcance y enfoque, pero su objetivo es promover la equidad y la transparencia en la remuneración de los trabajadores municipales.

Consecuentemente, el objetivo general tiene por fin **determinar si es viable valorar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura**, siendo así, de manera mayoritaria los especialistas consideran que la valoración en la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldo en la Municipalidad Distrital de Colan-Paita-Piura influye positivamente en el funcionamiento y condiciones de los

trabajadores, mejora la calidad de vida de vida en lo económico y sería algo justo, y que se ajuste con las normas y más aún habría que buscar voluntad política.

Ante ello, en contraste con lo mencionado por Astochado (2020) al concluir que, es necesario fomentar y promover procesos de negociación en el sector público, especialmente en la Municipalidad con la finalidad de implementar mejoras laborales a favor de los trabajadores.

Finalmente, podemos decir que, valorar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita – Piura, tendría el potencial de mejorar las condiciones laborales, promover la equidad salarial, prevenir conflictos y aumentar la satisfacción y motivación de los empleados. Además, podría tener un impacto positivo en la eficiencia de los servicios municipales y en la percepción pública de la institución.

## **V. CONCLUSIONES**

Habiendo analizado la viabilidad de valorar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Piura, se concluye lo siguiente:

Primero, en cuanto a la naturaleza jurídica de la negociación colectiva, he concluido que se refiere a su caracterización legal y su status dentro del marco legal de un país. La negociación colectiva es un mecanismo que involucra la interacción entre empleadores (o sus representantes) y trabajadores (a través de sindicatos o representantes laborales) con el objetivo de llegar a acuerdos sobre condiciones laborales, salarios, beneficios y otros asuntos relacionados con el empleo. Desde una perspectiva jurídica, la negociación colectiva es reconocida como un derecho fundamental en muchos sistemas legales y está respaldada por normativas y regulaciones laborales, así como por convenios internacionales.

Segundo, en cuanto al tratamiento normativo de la nivelación de sueldos en las municipalidades, concluyo que garantiza la transparencia en la gestión de recursos humanos. Los empleados y la comunidad pueden confiar en que las decisiones relacionadas con la remuneración se toman de manera justa y fundamentada. Este análisis es fundamental para promover la equidad, cumplir con las obligaciones legales, prevenir conflictos, mejorar la eficiencia y la productividad, y mantener una buena imagen institucional. Un análisis exhaustivo y periódico ayuda a garantizar que las políticas salariales sean coherentes con los principios de justicia y equidad.

Tercero, respecto a si la negociación colectiva tiene un impacto positivo en el tratamiento de nivelación de sueldos en la municipalidad distrital de Colán – Piura, concluyo que le permite a los trabajadores y a sus representantes sindicales participar activamente en la discusión y toma de decisiones relacionadas con la nivelación de sueldos. Esto asegura que las políticas de remuneración sean equitativas y reflejen las necesidades y expectativas de los empleados

en diferentes áreas y categorías laborales. También facilita la búsqueda de consenso y la consecución de acuerdos mutuamente aceptables. Al involucrar a las partes interesadas en el proceso de nivelación de sueldos, se pueden alcanzar soluciones que satisfagan tanto las necesidades de los trabajadores como las limitaciones financieras de la municipalidad.

Finalmente se determinó que, sí es viable valorar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la municipalidad distrital de Colán – Piura, pues esto garantiza la equidad, fomenta la comunicación y la transparencia, previene conflictos, alinea los intereses de los trabajadores con los objetivos organizacionales y promueve un entorno laboral armonioso y productivo.



## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda a las autoridades competentes, a promover la conciencia sobre la importancia de la negociación colectiva y la nivelación de sueldos entre los empleados municipales.

Las autoridades municipales deben fomentar la participación activa de los empleados y sus representantes en el proceso de negociación colectiva y en la toma de decisiones relacionadas con la nivelación de sueldos. Se pueden establecer comités de diálogo y consulta que involucren a todas las partes interesadas para asegurar una representación equitativa

Se recomienda a los legisladores, a considerar la inclusión de disposiciones específicas que promuevan y protejan el derecho a la negociación colectiva en las municipalidades.

Asimismo, se debe establecer un marco legal claro y actualizado que regule el proceso de negociación colectiva, incluyendo los temas a tratar, los procedimientos y los mecanismos de resolución de conflictos.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Astochado, W. (2020). *Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad de Santa Cruz*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36553/Astochado\\_SW.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36553/Astochado_SW.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Trascender, contabilidad y gestión*, 5(15), 79-97. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Carrizosa, E. (2022). La regulación del teletrabajo estructural en Iberoamérica. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 25(2), 162-179. Epub 25 de julio de 2022. <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2022.25.02.08>
- Cárdenas, J. J. y Toyama, J. L. (2020). *Intervención estatal en la negociación colectiva, legitimación negocial, contenido y sucesión de convenios colectivos y renuncia de derechos*. *IUS ET VERITAS*, 4(7), 195-205. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15410>
- Cardoso, K. (2020). Perfil y voces de los participantes de investigaciones. *Rev. Bioét.* 28 (4). Oct-Dec 2020. Obtenido de: <https://doi.org/10.1590/1983-80422020284430>
- Ccaulla, L. M. (2021). *La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2499/Ccaulla\\_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/2499/Ccaulla_FLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ciaschi, M y Gasparini, L. (2021). Estructura productiva y desigualdad salarial: Evidencia para América Latina. *El trimestre económico*, 88(349), 77-106. Epub 18 de junio de 2021. <https://doi.org/10.20430/ete.v88i349.1078>

- Chami (2023). *Límites de la negociación colectiva y vulneración de derechos constitucionales de los trabajadores de confianza de la empresa SEDAPAR S.A. en el período 2016- 2021, Arequipa*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica de Santa María]. Obtenido de <https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12423>
- Cruz, J. (2020). *Negociación colectiva y bienestar laboral en la municipalidad distrital de comas en tiempos de COVID-19*. [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo]. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73083/Cruz\\_RJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73083/Cruz_RJ-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Dávila, R. et al., (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 576-583. Epub 10 de febrero de 2022. Recuperado de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&tlng=es).
- Del Pozo, C, y Guzmán, E. (2023). Discriminación laboral de género en el sector turismo: un análisis para el caso peruano en el contexto de la COVID-19. *Apuntes*, 50(95), 97-146. Epub 31 de diciembre de 2023. <https://dx.doi.org/10.21678/apuntes.95.1676>
- Fernández, B. (2020). La negociación colectiva del personal laboral de las Corporaciones Locales: el caso de la Región de Murcia como extensible al resto de Comunidades. *Anales de Derecho*, 38(1). Obtenido de <https://doi.org/10.6018/analesderecho.416631>
- Gamonal, S. (2022). La igualdad salarial en la nueva constitución. *Estudios constitucionales*, 20(especial), 110-127. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002022000300110>
- García, E. M. (2020). *La vulneración del principio constitucional a la igualdad frente a la discriminación remunerativa en las*

*empresas del sector privado*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2854>

Giesecke, P. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. Desde el Sur, 12(2), 397-417. <https://dx.doi.org/10.21142/des-1202-2020-0023>

Grunbaum, S. (2023). Tipos de Investigación – Diseño. Obtenido de: [https://www.researchgate.net/publication/374413203\\_TIPOS\\_DE\\_INVESTIGACION\\_-\\_Disenos\\_-\\_Dr\\_Sergio\\_Grunbaum](https://www.researchgate.net/publication/374413203_TIPOS_DE_INVESTIGACION_-_Disenos_-_Dr_Sergio_Grunbaum)

Gómez, R. (202'). La potestad normativa sancionadora municipal. Análisis de la operatividad del principio de legalidad. *Ius et Praxis*, 23(2), 485-506. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122010200485>

Haro, C. (2020). La relación estado empleador –servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública. Obtenido de: <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201902>

Horney, S. (2022). Ley de Igualdad Salarial: Todo lo que debes saber. BDO. PERÚ. Obtenido de: <https://www.bdo.com.pe/es-pe/blogs/blog-bdo-peru/ley-de-igualdad-salarial-todo-lo-que-debes-saber>

Leyva, M. et al., (2021). Diagnóstico de los retos de la investigación científica postpandemia en el Ecuador. Dilemas contemporáneos: educación, política y valores, 9(spe1), 00053. Epub 31 de enero de 2022. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i.2960>

López, J. (2022). La reforma laboral española de 2021-2022 y su orientación a la estabilidad laboral y a la transformación del mercado de trabajo. Obtenido de:

[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-51362022000200010](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-51362022000200010)

Luyo, M. E. (2020). La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos. *Derecho & Sociedad*, (53), 171-182. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/articloe/view/21799>

Mager, F. (2020). *Ética de la investigación: Una guía práctica*. Obtenido de <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/621092/gd-reseach-ethics-practical-guide-091120-es.pdf;jsessionid=C54D4E07114C14258D3DD86AEC918E42?sequence=14>

Ministerio de Trabajo y Promoción de empleo. (2021). Obtenido de: <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-trabajo/direccion-general-de-trabajo/boletines/boletines-2021/>

Miranda, A. (2023). *Problemas en el reconocimiento de la sindicalización por rama de actividad en el Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/9444>

Misnaza, H. y Gonzáles, M. (2021). *Violación al principio igual trabajo igual salario en el Régimen Especial Militar*. [Tesis de Pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/c1ee8c2f-0663-4500-a18d-20fb8fd56bd3/content>

Muñoz, K. y Pangol, A. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. Epub 02 de junio de 2021. Recuperado de

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000300222&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222&lng=es&tlng=es).

Obrera, M. (2021). Métodos de escenarios. Repositorio de la Universidad Nacional del Cuyo. Obtenido de [https://themys.sid.uncu.edu.ar/rpalma/Obera\\_Misiones/Neural%20Gas/#content](https://themys.sid.uncu.edu.ar/rpalma/Obera_Misiones/Neural%20Gas/#content)

Organización de las Naciones Unidas (2022). Obtenido de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

Ortega, E, et al., (2022). Mediación de conflictos, competencia no difundida en médicos en formación: revisión. Horizonte Médico (Lima), 22(3), e1971. Epub 27 de septiembre de 2022. <https://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2022.v22n3.14>

Paco, J. G. (2021). *La ineficacia del proceso laboral peruano en la protección de la libertad sindical*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12893/60>

Pasco, M. (2021). Negociación colectiva: Un enfoque Metodológico. *THEMIS Revista de Derecho*, (1), 18-24. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10479>

Paz, J. (2021). La brecha de remuneraciones entre segmentos del mercado de trabajo en la Argentina. *Desarrollo y Sociedad*, (88), 239-271. Epub April 30, 2021. <https://doi.org/10.13043/dys.88.7>

Polanco, S. L. (2021). *La posibilidad de negociación colectiva del sindicato minoritario simultánea e independientemente del mayoritario*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/4407>

Pangol, A. (2021). Rol de las normas internacionales del trabajo en el derecho laboral de un mundo globalizado. *Revista Universidad*

y Sociedad, 13(1), 276-282. Epub 02 de febrero de 2021. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000100276&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000100276&lng=es&tlng=es).

Rojas, I. (2021). El derecho de igual remuneración por igual trabajo entre mujeres y hombres ante los tribunales de justicia. *Revista de derecho (Concepción)*, 89(249), 15-46. <https://dx.doi.org/10.29393/rd249-1diir10001>

Rojas, Y, y Cayllahua, P. (2021). Contratación de obreros municipales de Chachapoyas (Amazonas, Perú) y sus derechos laborales, 2017-2018. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (24), 216-233. Epub 01 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.22235/rd24.2655>

Rosenbaum, F. (2023). La derogación de la ultraactividad de los convenios colectivos en el Uruguay: ¿un retorno sobre la teoría de la incorporación?. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (28), e3539. Epub 01 de diciembre de 2023. <https://doi.org/10.22235/rd28.3539>

Sánchez, M. A. (2022). *Propuesta de mejoras necesarias a la Ley N° 31188: Ley de negociación colectiva en el sector estatal*. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5157>

Sánchez, D. C. y Vergara, H. D. (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. *Revista de Derecho*, (53), 205-231. Obtenido de <https://doi.org/10.14482/dere.53.348.6>.

Senén, C. (2023). Relaciones laborales en Argentina Negociación colectiva y diálogo social en tiempos de pandemia. *Revista de Ciencias Sociales*, 36(52), 61-85. Epub 01 de junio de 2023. <https://doi.org/10.26489/rvs.v36i52.3>

Silva, M. J. (2022). *La negociación colectiva en la municipalidad provincial de Utcubamba, durante los años 2016-2021*. [Tesis

de Pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12423/5426>

Tribunal Constitucional, Pleno. Sentencia 18/2023. Obtenido de:  
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2023/01501-2021-AA.pdf>

Varela, A. F. (2020). *La negociación colectiva laboral en el sector público. Los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal*. [Tesis Doctoral, Universidad de San Martín de Porres]. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12727/603>



## ANEXO

Anexo 1.- Guía de entrevistas.



**UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y EDUCACIÓN**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

---



**Título:** “La negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura”

### **Indicaciones:**

Antes de responder, asegúrese de comprender el contexto proporcionado para cada pregunta. Proporcione detalles relevantes que respalden tu respuesta; las respuestas son anónimas y confidenciales. No compartiremos ninguna información que lo identifique individualmente.

### **Preguntas:**

#### **OE1: Estudiar la naturaleza jurídica de la negociación colectiva.**

- 1.- ¿Sabe en qué consiste el principio de la negociación colectiva?
- 2.- ¿Por qué es importante estudiar la naturaleza jurídica de la negociación colectiva?

#### **OE2: Analizar el tratamiento normativo de la nivelación de sueldos en las municipalidades.**

- 3.- ¿Es eficiente el tratamiento normativo actual de la nivelación de sueldos en las municipalidades si lo comparamos con la realidad?
- 4.- ¿Qué criterios cree que actualmente se tienen en cuenta para determinar la nivelación de sueldos en las municipalidades?

#### **OE3: Analizar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paita - Piura.**

5.- ¿Es reconocido el rol de los sindicatos o representantes de los trabajadores en la negociación de la nivelación de sueldos en las municipalidades?

6.- ¿Qué criterios cree que deben utilizarse para determinar la nivelación de sueldos en las municipalidades?

**OG: Determinar si es viable valorar la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paíta - Piura.**

7.- ¿Cómo cree que la valoración en la negociación colectiva y el tratamiento de nivelación de sueldos en la Municipalidad Distrital de Colán – Paíta – Piura podría influir positivamente en su funcionamiento y en las condiciones laborales de los empleados?

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### I.-DATOS GENERALES

1.1.-Apellidos y Nombres: Mg. Diana Carolina Sánchez García

1.2.-Cargo e Institución donde labora: Secretaria Judicial.

1.3.- Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista semi estructurada.

1.4.- Autora del Instrumento: Bach. Gamboa Zapata María Angelita

### II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible												95	
OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												95	
ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												90	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica												90	
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												90	
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos jurídicos												90	
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos												90	
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y categorías												95	
METODOLOGIA	Las estrategias responden una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicas												90	
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												90	

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para la publicación

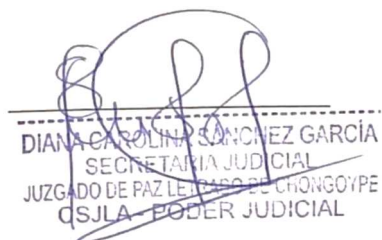
Sí

El Instrumento no cumple con los requisitos para la aplicación

Sí

### IV.- PROMEDIO DE VALORACION

90

  
DIANA CAROLINA SÁNCHEZ GARCÍA  
SECRETARÍA JUDICIAL  
JUZGADO DE PAZ LEJANO DE CHONGUYPE  
CSJLA - PODER JUDICIAL

Chiclayo, 10 de noviembre del 2023

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### I.-DATOS GENERALES

1.1.-Apellidos y Nombres: Mg. Lady Rocío Tantalean Rojas

1.2.-Cargo e Institución donde labora: Abogada litigante

1.3.- Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista semi estructurada.

1.4.- Autora del Instrumento: Bach. Gamboa Zapata María Angelita

### II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible												100	
OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos												90	
ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación												90	
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica												90	
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												90	
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos jurídicos												90	
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos												90	
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y categorías												100	
METODOLOGIA	Las estrategias responden una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicas												90	
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico												95	

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para la publicación

Sí

El Instrumento no cumple con los requisitos para la aplicación

Sí

### IV.- PROMEDIO DE VALORACION

90

Mg. Lady Rocío Tantalean Rojas

DNI: 7523889

Chiclayo, 15 de noviembre del 2023

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### I.-DATOS GENERALES

- 1.1.-Apellidos y Nombres: Mg. Katherine Noemy Rivadeneyra Prado
- 1.2.-Cargo e Institución donde labora: Abogada- Docente universitaria
- 1.3.- Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de entrevista semi estructurada.
- 1.4.- Autora del Instrumento: Bach. Gamboa Zapata María Angelita

### II ASPECTO DE VALIDACION

INDICADORES	CRITERIOS	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible											90		
OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos											90		
ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación											90		
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica											90		
SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											90		
INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los supuestos jurídicos											90		
CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y científicos											90		
COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y categorías											90		
METODOLOGIA	Las estrategias responden una metodología y diseño aplicados para lograr los supuestos jurídicas											90		
PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al método científico											90		

### III.- OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los requisitos para la publicación

Sí


El Instrumento no cumple con los requisitos para la aplicación

Sí

90

### IV.- PROMEDIO DE VALORACION

Firma del experto



Katherine Noemy Rivadeneyra Prado  
ABOGADA  
Reg. C.A.L. N° 77948

Chiclayo, 15 de noviembre del 2023