



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Vacíos y deficiencias de Ley 31188 que introduce la Negociación  
Colectiva en el Sector Público

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
ABOGADO**

**AUTORES:**

Chavez Velarde, Fabiola Leonor ([orcid.org/0000-0001-6723-4125](https://orcid.org/0000-0001-6723-4125))

Flores Tupacyupanqui, Hernan Javier ([orcid.org/0000-0002-1260-5213](https://orcid.org/0000-0002-1260-5213))

**ASESOR:**

Dr. Espinoza Azula, Cesar Napoleón ([orcid.org/0000-0002-9928-0422](https://orcid.org/0000-0002-9928-0422))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma laboral: flexibilidad laboral y reforma procesal laboral, negociación  
colectiva e inspección de trabajo y sistemas previsionales.

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSTARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento.

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A nuestras familias, quienes con su confianza y valores nos formaron como personas de bien para la sociedad.

## **Agradecimiento**

A la Universidad “César Vallejo”, por brindarnos la oportunidad de lograr nuestras metas, alcanzar nuestros sueños de ser profesionales, para el bien de nuestra familia y la sociedad.

Gracias al Dr. Espinoza Azula, Cesar Napoleón, quien con profesionalismo guio la investigación y compartió sus aprendizajes con nosotros.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo, nivel, diseño y enfoque	14
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización	14
3.3 Escenario de estudio	15
3.4 Participantes	15
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.6 Procedimientos	16
3.7 Rigor científico	16
3.8 Método de análisis de datos	17
3.9 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	18
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

## Índice de tablas

Tabla 1	<i>Categoría y subcategoría</i>	15
Tabla 2	<i>Tabla de Participantes</i>	16
Tabla 3	<i>Ficha de validación de instrumento</i>	17
Tabla 4	<i>Primera pregunta de la guía de entrevista</i>	18
Tabla 5	<i>Segunda pregunta de la guía de entrevista</i>	20
Tabla 6	<i>Tercera pregunta de la guía de entrevista</i>	23
Tabla 7	<i>Cuarta pregunta de la guía de entrevista</i>	30
Tabla 8	<i>Quinta pregunta de la guía de entrevista</i>	32
Tabla 9	<i>Sexta pregunta de la guía de entrevista</i>	33

## Resumen

La negociación colectiva es un derecho de todas las organizaciones sindicales; sin embargo, este ha sido negado a los trabajadores del sector estatal, a través de normas presupuestales, argumentando que se violenta el principio de equilibrio presupuestal, limitando la negociación solo a las condiciones laborales, pero no económicas; el Tribunal Constitucional ha señalado que es necesario que el Congreso legisle mejor este derecho inherente a toda forma de organización laboral. Ante esta situación se ha formulado como problema ¿Cuáles son los vacíos y deficiencias de la ley 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público? Siendo el objetivo general, analizar los vacíos y deficiencias de la ley 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público. Se ha empleado la investigación cualitativa y como diseño de investigación fenomenológica, siendo la entrevista la técnica de recolección de la información y el instrumento la guía de entrevista, que se aplicará a los abogados especialistas que laboran en el Gerencia Regional de Trabajo de Arequipa. Asimismo, se planteó supuesto general que el proceso de negociación colectiva en el sector público presenta vacíos y deficiencias; para poder comprobar este supuesto, se aplicará el método de triangulación de datos.

**Palabras clave:** Negociación Colectiva, Administración Pública, Relaciones Colectivas de Trabajo, autoridad Nacional de Servicio Civil.

## **ABSTRACT**

Collective bargaining is a right of all trade union organizations; however, this has been denied to workers in the state sector, through budget regulations, arguing that the principle of balanced budget is violated, limiting the negotiation only to labor conditions, but not economic; the Constitutional Court (TC) has indicated that it is necessary for Congress to better legislate this right inherent to all forms of labor organization. Given this situation, the problem has been formulated: What are the gaps and deficiencies of Law 31188 and its regulation D.S. 008-2022-PCM on the collective bargaining process in the public sector? Being the general objective, to analyze the gaps and deficiencies of the law 31188 and its regulation D.S. 008-2022- PCM on the collective bargaining process in the public sector. Qualitative research has been used and grounded theory as a research design, with the interview being the information collection technique and the instrument being the interview guide, which will be applied to the specialist lawyers who work in the Regional Labor Management of Arequipa. Likewise, a general assumption was raised that the collective bargaining process in the public sector presents gaps and deficiencies; In order to verify this assumption, the data triangulation method will be applied.

**Keywords:** Collective Bargaining, Public Administration, Collective Labor Relations, National Civil Service authority.

## I. INTRODUCCIÓN

La negociación colectiva ha permitido al personal del sector privado, establecer negociaciones y posteriores acuerdos con sus empleadores sobre diferentes aspectos de la actividad laboral, como el incremento de la remuneración, los periodos vacacionales, las bonificaciones salariales, los beneficios sociales, etc.; de esta manera, se han reconocido y respetado derechos de las partes, un claro ejemplo fue que durante la época de la pandemia, se sugirió a las empresas la aplicación de la negociación colectiva con la finalidad de llegar a acuerdos con los trabajadores sobre el periodo de suspensión, la reducción de las remuneraciones, la suspensión de las actividades, entre otros aspectos.

Sin embargo, la ley del presupuesto, limita y prohíbe esta forma de negociación para las organizaciones sindicales de trabajadores, obreros u otras que pertenecen al Estado en sus diferentes sectores; este derecho con el transcurrir del tiempo fue relegado y negado, evitando así las mejoras laborales y sobre todo salariales de los servidores públicos, en comparación con el sector privado, una muestra de esto, es que mientras en el sector privado como aguinaldo por fiestas patrias y navidad se recibe un sueldo completo, en el sector estatal solo una bonificación, que en raras ocasiones llega a los S/ 500 soles.

Cabe destacar que la norma constitucional no hace distinción de derechos entre los trabajadores del Estado con los del sector privado, ambos son trabajadores que en igualdad de condiciones pueden ejercer sus derechos, no debiéndose limitar los derechos de uno, simplemente por pertenecer a un sector laboral en el que desempeña sus funciones. En este sentido se han pronunciado los magistrados del Tribunal Constitucional (TC), precisando que el personal que labora en el Estado tiene derecho a solicitar el proceso de negociación colectiva, para poder acceder a mejores condiciones remunerativas y laborales, siempre y cuando exista la disponibilidad de los recursos.

Durante mucho tiempo, se ha observado huelgas indefinidas protagonizadas por los trabajadores de diferentes sectores estatales, profesores, médicos, enfermeras o simples trabajadores que exigen a través de un pliego de reclamos sus derechos; sin embargo, estos son desconocidos porque la negociación colectiva en este sector estatal estuvo prohibida; hoy con la aprobación de la ley

N° 31188 se permite que los trabajadores estatales puedan solicitar este proceso de negociación colectiva; el mismo que ha sido reglamentado a través del D.S. 008-2022-PCM; pero, esta normatividad presenta vacíos y deficiencias, sobre la negociación colectiva, como la falta de sanciones contra los empleadores en caso negarse al trato directo, el costo del tribunal arbitral para el sector estatal en relación a número reducido de integrantes del sindicato, lo cual haría imposible recurrir a esta vía, la vigencia de los convenios colectivos, la demora en la emisión del informe financiero- presupuestal institucional, entre otros aspectos, que nos ha permitido formular como problema general ¿Por qué los vacíos y deficiencias de la ley 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva, afecta los derechos de los trabajadores del sector público?, teniendo como problema específico 1: ¿Cuáles son los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008- 2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público?, problema específico 2: ¿Qué derechos de los trabajadores del sector público son afectados?

Por otro lado, es necesario aplicar algunos conceptos, instituciones jurídicas y procedimientos de la negociación que se efectúa en el campo privado al sector público, lo cual permitirá enriquecer la doctrina relacionada a la negociación de las diferentes entidades estatal; en este sentido, se justifica el trabajo doctrinariamente. Metodológicamente, esta investigación es trascendental por su novedad jurídica y normativa, pues las normas son perfectibles y necesitan nutrirse de doctrina y jurisprudencia, sobre todo cuando se trata de temas que implican el manejo y disposición presupuestaria e incluso la evaluación de la jerarquía normativa.

Por otra parte, desde el aspecto social, este trabajo es resaltante, pues el esclarecimiento de la aplicación de las diferentes instituciones de la negociación estatal beneficiará a los servidores públicos, respetándose su derecho a la igualdad y a los derechos laborales conexos e implícitos. Por esta razón se ha propuesto los objetivos siguientes: Objetivo general: Analizar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva y la afectación de los derechos de los trabajadores del sector público; como objetivo específico 1: Determinar los vacíos

y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público, como objetivo específico 2: Analizar los derechos afectados de los trabajadores del sector público. Lo que a su vez nos permite proponer como supuesto general: Los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva afectan los derechos de los trabajadores del sector público; como supuesto específico 1: La ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público contiene vacíos y deficiencias; como supuesto específico 2: Los derechos de los trabajadores del sector público son afectados.

## II. MARCO TEÓRICO

Dentro de los antecedentes internacionales se tiene a los siguientes:

Martínez, M. (2021) en su trabajo de tesis sobre lo Retos y Oportunidades en la Negociación Colectiva en el Sector Público, que se presentó para obtener el grado de maestría en Colombia, estableció como problemática las dificultades que tiene los negociadores ante una normatividad insuficiente sobre la negociación colectiva en el sector público, como las limitaciones presupuestarias y la validez de los acuerdos colectivos que garanticen los derechos de los trabajadores estatales. La causa principal de este problema es la visión del Estado sobre los trabajadores estatales, la cual no es bilateral, sino autoritaria y vertical. Asimismo, la falta de generación de utilidades por parte de las entidades estatales limita la negociación del incremento salarial.

Mauri, J. (2018) para optar el grado de Doctor en España, realizó una tesis sobre La Negociación Colectiva en el sistema de función pública local, desarrollando un trabajo transversal, analítico y argumentativo, sobre las materias que pueden ser objeto de la negociación, como las mejoras remunerativas, el establecimiento del presupuesto para su sector, la actualización del personal. Del mismo modo, estableció los funcionarios y los niveles de la administración pública autorizados para realizar la negociación, con la finalidad que los acuerdos tengan validez. Asimismo, consideró que la negociación tiene un carácter tuitivo y protector de las organizaciones laborales que existen en el sector estatal. Concluyó que los acuerdos entre las organizaciones sindicales estatales y los funcionarios responsables son válidos al tener las partes la facultad de negociar las condiciones de trabajo.

Espinoza, D. (2016) en su trabajo de tesis de maestría, sobre la “Negociación Colectiva en Chile: factores relevantes en su desarrollo”, estudió las negociaciones colectivas entre el 2013-2015, con la finalidad de establecer los factores que influyen en el fracaso de la negociación; de esta forma se identificó que se carecen de recursos legales para desarrollar el proceso de negociación en igualdad de condiciones con el empleador. Se debe considerar que la negociación colectiva mejora la distribución de los ingresos del Estado, por ende, mejora los salarios, combate la pobreza y reduce la desigualdad social. La legislación

chilena, define la negociación colectiva como un procedimiento entre las partes negociadoras, con la finalidad de tratar las condiciones de trabajo y remuneraciones, a propuesta del sindicato y cuyo contrato colectivo debe ser respondido en el plazo de 45 días, caso contrario, se da por aceptada las cláusulas de este. Finalmente, a través de la revisión de las negociaciones colectivas de la Dirección de trabajo y usando el método econométrico, se determinó que existe una mayor probabilidad que las partes acepten una negociación reglada; peor al mismo tiempo, se presentó la posibilidad del fracaso de la capacidad negociadora, esto debido a la carencia de políticas públicas que permitan garantizar la igualdad entre las partes y los aspectos negativos u oscuros que se tejen en el proceso de negociación, los cuales afectan los derechos de los trabajadores.

Guzmán, D. (2009) presentó en Ecuador su tesis de maestría, sobre La Negociación Colectiva y sus intersubjetividades y consideró que el proceso de negociación está influenciado por aspectos subjetivos e intersubjetividad, como por ejemplo la actitud de los negociadores y el control del poder en la mesa de negociación; concluyó que los aspectos culturales, los valores, sentimiento e idiosincrasia nacional y regional, están presentes en la negociación. La negociación admite que las partes puedan conciliar posiciones distintas. Finalmente, se sugirió la creación al interior de las empresas una oficina que se encargue de este tipo de procesos para lograr la solución de conflictos.

Asimismo, dentro los antecedentes nacionales se han considerado a los siguientes:

Varela, A. (2020) en su tesis de doctorado, sobre La Negociación Colectiva Laboral en el Sector Público, empleó el método de interpretación jurídica y dogmática, sobre la regulación de los vacíos y distorsiones de la negociación pública, indicando que existen limitaciones presupuestales en la negociación estatal, sobre las mejoras salariales que afectarían la ley del presupuesto y otras. El Tribunal Constitucional (TC), estableció que la negociación entre el Estado y los servidores se puede desarrollar siempre y cuando se garantice el equilibrio presupuestal, aplicando el principio de proporcionalidad o de ponderación en el

arbitraje económico. Se concluyó que la negociación colectiva es un derecho garantizado por el Estado y que no violenta el principio del equilibrio presupuestal.

Pacori, J. (2020) presentó su tesis de maestría sobre las Causas y Consecuencias Jurídicas de la Negociación Colectiva de las Condiciones de Trabajo Dinerarias en las Administraciones Públicas y desarrolló una investigación aplicada, longitudinal y documental, analizando la doctrina, legislación y jurisprudencia sobre “Las causas y consecuencias jurídicas de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo dinerarias en las Administraciones Públicas del Perú, 2013 - 2018”. Planteó como hipótesis que el impedimento presupuestal, así como la carencia normativa sobre la negociación en los niveles de gobierno, limita la negociación sobre el aumento de las remuneraciones; pero permite negociar las condiciones de trabajo. Concluyó que la negociación, es un derecho constitucional, un procedimiento que permite resolver problemas laborales y que puede ser empleado por los servidores públicos. Asimismo, la sentencia constitucional, estableció que las limitaciones presupuestales, violentan el derecho constitucional a la negociación, sugiriendo que se regule a través de una ley especial.

Burneo, R. y otros (2018) consideraron en la tesis de maestría sobre El Arbitraje Potestativo y la Negociación Colectiva en el marco jurídico peruano vigente, que el arbitraje potestativo ejerce una influencia desfavorable frente a la negociación colectiva; pero al mismo tiempo, es medio de solución de conflictos, que puede ser propuesto por una de las partes, pues el objetivo es resolver rápidamente las controversias derivadas de una frustrada negociación; de esta manera, se impide paralizaciones laborales innecesarias; concluyendo que el arbitraje potestativo influye negativamente en la Negociación Colectiva, pues la totalidad de los árbitros no son seleccionados por los interesados, pudiéndose cuestionar su imparcialidad; además de considerar inconstitucional el arbitraje potestativo, debido a que no es compatible con la negociación colectiva, que es voluntaria.

Rivera, A. (2017) en su tesis para el grado de Abogado, sobre “Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú”. Aplicó metodológicamente la investigación documental, la

técnica de recolección fue la entrevista, así como el análisis documental y el instrumento fue el sistema de fichas de resumen. La problemática fue la afectación del derecho de negociación colectiva de los servidores públicos, debido a la falta de regulación de los derechos colectivos en materia de compensaciones económicas. En este sentido los trabajadores pertenecientes al D.L 276 y D.L. 278, ven limitadas sus posibilidades de negociación en cuanto el incremento de sus remuneraciones, debido a que la ley prohíbe el incremento económico de los servidores públicos por medio de la negociación. Concluyó que la negociación colectiva es un derecho constitucional del personal que labora en el sector privado o público, siendo el diálogo la forma que permite el mejoramiento de las condiciones de trabajo y remunerativa.

Ramírez, G. (2017) analizó en sus tesis de maestro, la negociación colectiva respecto de los trabajadores del sector público y sus limitaciones constitucionales. Utilizó el análisis documental, en una investigación aplicada y longitudinal, con un método descriptivo y explicativo; como técnicas de investigación usó la observación documental, el cuestionario y la entrevista; siendo las unidades de estudio los empleados que laboran en los municipios de Arequipa. Consideró que la normatividad presupuestal limita la negociación colectiva de los servidores públicos, vulnerando derechos constitucionales; sin embargo, esta negociación se puede realizar respetando el equilibrio y equidad del presupuesto por cada sector, concluyendo que la negociación es un derecho reconocido internacionalmente y asumido por la Constitución peruana; pero que se carece de una adecuada legislación sobre todo con lo relacionado al incremento de remuneraciones.

Grados. R. (2017) realizó un trabajo de maestría sobre La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016, cuyo enfoque fue descriptivo-correlacional, básico de corte transversal y no experimental sobre la relación que existe entre la negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima, considerando que este es el medio empleado por los trabajadores administrativos de la Fiscalía para resolver sus demandas laborales. La muestra se conformó con 132 trabajadores administrativos pertenecientes a la Federación de Trabajadores del Ministerio

Público. Se aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario con escala de tipo Likert modificado. Se concluyó que la negociación colectiva tiene una relación positiva con los conflictos laborales en el Ministerio Público Sede Lima, tanto desde el punto de vista ambiental como económico.

Haro, C. (2016) para su trabajo de grado de maestro, estudió La Relación Estado Empleador – Servidores Públicos y el Derecho a la Negociación Colectiva en la Administración Pública y estableció como problemática que el régimen del servicio civil afecta el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores estatales; los juristas han señalado que solo se puede negociar reclamos no remunerativos, debido a que la Constitución y el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) solo permite la negociación de las condiciones de empleo (permisos, licencias, local sindical, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todas aquellas que faciliten la actividad del servidor civil para el cumplimiento de sus funciones) y no los aspectos salariales, en aplicación del principio de provisión presupuestaria y esto se debe a que el Perú no ratificó el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), sobre la promoción de la negociación en el sector público. Sin embargo, otros juristas afirman que no se puede violentar los derechos fundamentales de los trabajadores estatales, señalados en la Constitución, como la negociación colectiva y el derecho a huelga, que son inherentes al derecho a la sindicalización; asimismo, estos derechos se deben interpretar sobre la base de los tratados internacionales ratificados por el Perú, es decir los Convenios No. 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); en consecuencia, las normas establecidas en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil relacionadas con la Negociación Colectiva (artículos 31.2, 40, 42, 43, 44) devendrían en inconstitucionales al violentar los derechos de los trabajadores estatales, puesto que la ley no puede hacer diferencias entre trabajadores.

Dentro de los aspectos teóricos se destacan los siguientes:

Díaz, M. (2022) señaló que los trabajadores tienen derecho al incremento de su remuneración, a través de la negociación colectiva; pero esta debe realizarse respetando el equilibrio financiero y presupuestal, que viene a ser el balance entre los ingresos y gastos, con la finalidad de obtener resultados de

calidad, costo, eficiencia, efectividad, equidad y oportunidad. Se puede realizar la negociación; pero en el caso estatal, aplicando los límites de la licitud de los acuerdos y equilibrio presupuestal, pues a través de este procedimiento, no se puede perjudicar los recursos de la nación; por el contrario, los recursos económicos deben ser cubiertos por los ingresos propios de la entidad y no financiados por otras fuentes. Asimismo, otra limitación es la insuficiencia económica de carácter temporal, por situaciones ajenas al Estado. Por lo tanto, una negociación eficaz con el Estado debe facilitar la información económica a las organizaciones sindicales; debe designar a la autoridad competente y la negociación debe ser antes de la aprobación del presupuesto.

Rico, L. (2022) para la legislación española, los trabajadores estatales tienen derecho a la negociación colectiva; asimismo, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, permite constituir las reglas, las mesas y materias de negociación. Las mesas de negociación se han establecido por su alcance público, la Mesa de negociación de la Administración General del Estado, la mesa de Comunidad Autónoma, la mesa de la Administración Local, las Mesas Sectoriales, en todas estas se negocian las condiciones de trabajo y el incremento salarial del personal al servicio del Estado, para que sea incluido en la Ley de Presupuesto. Sin embargo, se aclara en la negociación remunerativa, existen limitaciones presupuestales, relacionados con los topes máximos establecidos para cada sector estatal.

Neves, J. (2021) consideró la distribución del presupuesto público sobre la base de la eficiencia, necesidades sociales y descentralización; además de la meritocracia en la Administración Pública; por lo tanto, se debe considerar primero el interés público o social sobre el privado, individual o colectivo. En este sentido, la Ley del Presupuesto, la Ley Servir y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa limitan la negociación colectiva, por el cumplimiento de principio de legalidad presupuestaria impidiendo las mejoras remunerativas en el sector público, por lo que la negociación y el arbitraje público, solo se debe realizar sobre las condiciones de trabajo, siendo nulo el laudo arbitral sobre el tema remunerativo. Otra limitante es la falta del informe de recursos disponibles por sector, que permita conocer los techos presupuestados de negociación.

Sánchez, D. y otro (2020) señalaron que la legislación colombiana ha reconocido el derecho a la negociación colectiva en el sector estatal, pero al mismo tiempo, ha impuesto limitaciones sobre algunos aspectos de la negociación, como los salarios de los servidores, las pensiones de jubilados, el ascenso del personal, la organización administrativa y fiscalización del Estado; asimismo, solo se negociará con organizaciones sindicales, dejando de lado a representantes de trabajadores o delegados.

Gernigon, B. y otros (2020) han analizado la normatividad de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y determinó que la negociación colectiva es voluntaria, es un diálogo entre las organizaciones de trabajadores y empleadores, que actúan de buena fe, con finalidad de regular las condiciones de trabajo y de empleo, que terminan en un acuerdo colectivo.

Martínez, J. (2019) un antecedente importante de la negociación colectiva fue el caso de los trabajadores municipales, a través de DS 070-85.PCM, que estableció que las mejoras remunerativas, se debían realizar con los recursos directamente recaudados por la municipalidad. En este sentido se debe respetar el principio de legalidad, sobre la negociación colectiva, debiendo aplicarse también los principios de equidad, razonabilidad y equilibrio presupuestario establecido en el art. 77 de la Constitución. Asimismo, el Tribunal Constitucional (TC) ha señalado que el incremento remunerativo del sector público, a través de la negociación, debe solventarse a través de los recursos propios recaudados por la entidad y debe ser previsto en la ley del presupuesto un año antes. Del mismo modo, el Tribunal Constitucional (TC) ha establecido lineamientos de aplicación para la futura ley de negociación colectiva, se destacan los siguientes: 1) Facilitar la información financiera y presupuestaria de la entidad a los trabajadores, con la finalidad de armar su pliego de reclamos. 2) Designar a una autoridad competente para el desarrollo de la negociación, así como el alcance de sus facultades de negociación. 3) Implementar los niveles de negociación, local, regional, nacional o mixtos, 4) Considerar la protección de los principios de equilibrio presupuestal, asignación equitativa, eficiencia y satisfacción de las necesidades, 5) El incremento remunerativo, debe ser aprobado en el Congreso. Asimismo, consideró que el incremento remunerativo

debe ser una motivación para atraer a profesionales idóneos en el Estado. Finalmente consideró que el marco normativo sobre la negociación colectiva no es el más adecuado a la realidad, pues no permite transparentar algunos aspectos relacionados a la información financiera, lo que perjudica para tomar una decisión adecuada y correcta.

Canessa, M. (2018) manifestó que la legislación presupuestaria afecta los derechos de los trabajadores estatales, prohibiendo la negociación colectiva sobre las remuneraciones, bajo la justificación que no se puede violentar el equilibrio financiero o presupuestal. Sin embargo, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) ha establecido que la negociación colectiva es un derecho inherente a la libertad sindical y que no puede tener limitaciones; pero en la realidad se presentan algunas restricciones, cuando el país se encuentra en crisis o austeridad. Por otro lado, consideró que la realización de la negociación colectiva, se encuentra supeditada a la información económica que reciba sobre el sector, para conocer el quantum de la negociación; también aclaró que es necesario determinar las autoridades competentes para la negociación, puesto que la estructura del Estado, es diversa, municipal, regional y central; asimismo, de proceder la negociación, debe anticipadamente aprobarse el presupuesto respectivo, sin violentar el equilibrio presupuestal.

Para Blume, I. (2016) consideró que a pesar de que la Constitución estableció el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del Estado, este mismo limita el procedimiento, lo que impide las mejoras salariales, debido a que la norma presupuestaria prohíbe la negociación. La negociación con el Estado debe considerar las normas presupuestarias y el principio de equilibrio presupuestario, pues el presupuesto se asigna equitativamente de acuerdo a las necesidades sociales básicas, descentralización e interés general. Del mismo modo, prohibir el arbitraje o la negociación colectiva a los trabajadores estatales, desvirtúa su naturaleza, impidiendo el acceso a mejores condiciones de vida y de trabajo, que viene a ser la esencia de la negociación colectiva, autónoma y vinculante. Las consecuencias para el Estado, al no aceptar la negociación, ha ocasionado que se termine en un arbitraje, conforme al Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), donde el árbitro solo debe optar por

una de las propuestas de las partes; pero, el Estado al no haber hecho alguna propuesta, se escoge la alternativa sindical, perjudicando al Estado.

Arce, E. y otros (2015) señalaron que la negociación colectiva es un derecho de todos los trabajadores, incluidos los estatales, a través de este mecanismo pueden incrementar sus remuneraciones, sobre la base del Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) 98 y 151. Sin embargo, existe la ponderación del principio de equilibrio del presupuesto frente a la negociación estatal, pues cabe la posibilidad que el presupuesto aprobado por el Congreso, limite esta negociación. Otra de las dificultades de la negociación pública, es que no establece quiénes son los llamados a negociar; asimismo, se debe presupuestar un bolso para efectos de la negociación y para esto se necesita que las entidades públicas brinden información sobre las partidas presupuestarias. Por otro lado, es importante regular las restricciones de la negociación ante situaciones excepcionales, como inflación u otros, pues el principio de Equilibrio Presupuestal debe primar sobre la negociación.

Álvarez, P. (2015) desarrolló un estudio comparativo de las legislaciones de Chile, Uruguay, Argentina. España y el Reino Unido, que adoptaron suscribieron el Convenio 151 sobre la negociación colectiva, siendo la finalidad de este procedimiento el alcanzar la calidad de los servicios públicos, además de permitir solucionar las necesidades económicas de los trabajadores, obteniendo condiciones laborales más equitativas. Asimismo, se reconoce a este mecanismo como un derecho fundamental, -sin embargo, restrictivo para cierta clase de trabajadores, como militares y policías- que debe regirse por el principio de buena fe en sus actuaciones, lo que implica la participación y asistencia de los representantes sindicales y del Estado en las en las reuniones de negociación e intercambio de información. Del mismo modo, identificó algunos problemas que se presentan en este proceso, como la dilación de los procesos judiciales y administrativos sobre los temas de negociación, la falta de sanciones en la normatividad, la exclusión de cierto tipo de funcionarios o trabajadores del Estado, la carencia de regulación de la negociación colectiva en varios países del orbe latinoamericano y el vacío sobre los diferentes niveles estatales de negociación. También observó que se ha establecido en algunos países, tres niveles de

negociación, el nivel superior, ejercido por Consejo Superior de Negociación Colectiva del Sector Público, cuyo representante es el Ministro de Economía u otro funcionario autorizado de participar en la negociación; luego, el nivel sectorial se desarrollan las mesas de negociación, aquí deben participar los Ministros o titulares del sector específico de la administración pública nacional y el tercer nivel, las mesas de negociación entre las organizaciones sindicales, debiendo participar el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En cuanto a las materias objeto de negociación, las condiciones económicas deberán adecuarse a lo señalado por la ley de presupuesto. Asimismo, contempla el arbitraje ante el fracaso de la negociación. Para concluir, señaló que, en el Reino Unido, la negociación es voluntaria y los acuerdos entre las partes no son vinculantes.

Ávalos, O. (2014) consideró que la negociación es un procedimiento basado en el diálogo entre el empleador y las organizaciones de los trabajadores, para alcanzar acuerdos diversos sobre las condiciones laborales y remunerativas. Sin embargo, normas como el DL. 276, el DL. 1057, la ley del presupuesto y la Ley 30057, consideran que está prohibido negociar las mejoras remunerativas con el Estado, siendo esta una limitación; pero el Tribunal Constitucional (TC), estableció que se pueden llegar acuerdos entre ambas partes, siempre y cuando el presupuesto sea equilibrado y equitativo, proveniente de los ingresos propios de cada entidad estatal, caso contrario se vulneraría el derecho a la libertad sindical y negociación.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo, nivel, diseño y enfoque.**

Esteban, N. (2018) determinó que la investigación básica, sustantiva o pura tiene como objetivo incrementar el conocimiento científico, actualiza o modifica los conceptos o teorías actuales, ampliando los conocimientos científicos o filosóficos.

Esteban, N. (2018) estableció dentro de los niveles de investigación básica, la investigación básica descriptiva, cuya utilidad es reflejar las dimensiones de un hecho o situación, tiene por finalidad reunir información relacionada con las propiedades de las dimensiones de investigación; de esta forma se comprueban las hipótesis o se responden a las preguntas relacionadas a una problemática de investigación. La investigación descriptiva es llamada también diagnóstica y sirve para hacer las correcciones necesarias y mejorar el funcionamiento de un determinado aspecto. Desde esta perspectiva, se ha realizado una investigación de tipo básica descriptiva, puesto que se efectuó un análisis de las deficiencias y vacíos de la ley de negociaciones colectivas en el sector estatal y la afectación de los derechos de los trabajadores del sector público.

Para Salgado, A. (2007) el diseño Fenomenológico, permite describir y comprender un determinado hecho, como las deficiencias y vacíos en la negociación colectiva del sector estatal, recogiendo las experiencias personales y colectivas de los sujetos de investigación a través de la entrevista y posteriormente proponer soluciones ante problemas reales e institucionales.

Sánchez, F. (2019) consideró el enfoque cualitativo como el procedimiento que consiste en analizar e interpretar los significados o expresiones diferentes hechos u objetos producidos por un sujeto, para comprender mejor la realidad social. Se conceptúa como una descripción profunda, que emplea métodos y técnicas como la hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo.

#### **3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.**

La categoría de investigación es la expresión del significado de un concepto, también es considerada como una característica del objeto de investigación; para

esta investigación se ha seleccionados las categorías siguientes: de deficiencias y vacíos de la ley de negociaciones colectivas.

a) La negociación colectiva: De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (S/F) la negociación colectiva es un proceso que permite llegar a acuerdos entre los sindicatos de trabajadores y los empresarios, sobre las condiciones de trabajo o remunerativas, que finalizan con un convenio colectivo. El poder de negociación entre las partes garantiza las decisiones.

Asimismo, desde el punto de vista de Autoridad Nacional de Servicio Civil-SERVIR, la negociación colectiva, es el diálogo que se desarrolla entre la patronal y los representantes de los trabajadores, con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre las condiciones de trabajo o remunerativas.

b) Vacíos y deficiencias de la ley: Coca, S. (2021) define como vacío o laguna jurídica, a los hechos no previstos dentro de la ley. Este vacío se presenta en la ley por el desconocimiento de los hechos sociales que se presentan en la realidad.

c) Deficiencias de la ley: Para Escalona, M. (2020), la deficiencia o insuficiencia de la ley, se presenta cuando un determinado hecho social se encuentra regulado; pero de manera imprecisa, incompleta, lo que hace difícil su interpretación o aplicación.

**Tabla 1.**  
*Categoría, subcategorías.*

Categorías	Sub categorías
Vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vacíos materiales o sustantivos.</li><li>• Vacíos procedimentales.</li><li>• Deficiencias materiales o sustantivos.</li><li>• Deficiencias procedimentales.</li></ul>

### **3.3. Escenario de estudio.**

La ciudad de Arequipa es el lugar seleccionado para efectuar esta investigación, circunscribiéndose dicha investigación a la Dirección Regional de Trabajo de Arequipa.

### **3.4. Participantes**

Son profesionales del derecho, que se desenvuelven en el ámbito laboral-estatal.

**Tabla 2**  
*Tabla de participantes.*

Especialista	Profesión	Experiencia laboral	Código
Edwing Rómulo Paredes Rodríguez	Abogado	Abogado Asesoría Jurídica Grtpe	ERPR1
Cesar Augusto Velarde Canazas	Doctor en Derecho	Docente UNSA	CAVC2
José Antonio Arenas Arias	Abogado	Sub-Director de Negociaciones Colectivas Grtpe	JAAA3
Carlos Salas Castro	Abogado	Director de Prevención y Solución De Conflictos De La Grtpe	CSC4

Fuente Propia (2022)

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

Díaz, C. y Sime, L. (2009) ha establecido que en las investigaciones de corte cualitativo, es la técnica de la entrevista, la que garantiza el recojo de la información, con el fin de obtener información y enriquecer las categorías de estudio; esta técnica, se basa en al realizar preguntas a profundidad, para recoger las explicaciones u opiniones de los especialistas sobre el estudio.

### **3.6. Procedimiento.**

El proceso fue el siguiente:

- 1) Solicitar la colaboración de los abogados especialistas.
- 2) Los entrevistados responderán las preguntas.
- 3) La entrevista será presencial.

Luego se procedió a la selección y organización de la información; posteriormente, la información fue interpretada y contrastada.

### **3.7. Rigor científico.**

El sistema de jueces validará el instrumento de recolección e datos, quienes evaluarán la guía de entrevista, teniendo en cuenta diferentes criterios.

**Tabla 3**  
*Ficha de Validación del Instrumento*

Validación de la Guía de Entrevista			
Validador	Cargo	Porcentaje	Condición
Ronald Gonzales Lazo	Asesor de Secretaría Técnica Grtpc	100	Aceptable
Giancarlo Renan Chávez Suarez	Docente Metodológico UCV	100	Aceptable
Jefferson Williams Guerra Campos	Maestro En Gestión Publica	100	Aceptable

Fuente elaboración propia (2022)

### **3.8. Método de análisis de datos.**

La triangulación de datos obtenidos de las entrevistas será el método para analizar los datos, así como de las teorías sobre el tema y los antecedentes de investigación, según Benavides, M. & Gómez-Restrepo, C. (2005) este método identifica los patrones comunes de las respuestas obtenidas de la entrevista, que son contrastados e interpretados con las teorías vigentes. Por otro lado, este método aclara la comprensión del significado de los datos hallados.

### **3.9. Aspectos éticos.**

Se ha respetado la originalidad de la autoría de los textos consultados, referenciando a cada autor con las normas APA; de esta forma. Por otro lado, la investigadora no ha realizado copias o transcripciones, por el contrario, ha realizado el análisis y resumen de los documentos consultados.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En este capítulo se analizan las opiniones de los entrevistados, de acuerdo a las coincidencias y discrepancias, así como su posterior interpretación.

**Tabla 4**

*El proceso de negociación colectiva es importante para el sector público*

ERPR1	CAVC2	JAAA3	CSC4
Después de muchos años se ha permitido que las organizaciones Sindicales de las instituciones públicas puedan negociar condiciones económicas como son el aumento de remuneraciones para sus afiliados y en general para todo el sector público, por cuanto hace más de 25 años que no se permite el incremento de remuneraciones y condiciones económicas, por las restricciones que ha contenido la ley del Presupuesto anualmente, incluso para este año se ha efectuado una excepción expresa para que se pueda negociar condiciones económicas, esperamos que al próximo año se efectuó la misma excepción.	Es importante, porque permite mejorar las condiciones remunerativas, condiciones de trabajo y otras condiciones, en el marco del principio de progresividad	Considero que la negociación en el sector público constituye un instrumento poderoso para mejorar el clima laboral en ese sector, y alinear los tres intereses existentes en las entidades estatales; la negociación colectiva impulsa la mejora en los servicios brindados por las entidades a la ciudadanía, promoviendo una mejora en el desempeño de los trabajadores y mayores beneficios para los servidores públicos.	Permite el ejercicio de los derechos constitucionales y materializa el principio de autonomía colectiva, que garantiza que las partes puedan auto regular las remuneraciones y condiciones de trabajo acordes y que estos acuerdos sean de obligatorio cumplimiento. Permite canalizar por vías pacíficas la solución de los conflictos laborales

#### **Coincidencias**

Los entrevistados coinciden en señalar que la participación de las organizaciones sindicales en la negociación colectiva en el sector público es un derecho

constitucional, que permite el diálogo sobre las mejoras de las condiciones laborales y remunerativas, que se materializan en un acuerdo colectivo válido, que permite solucionar los conflictos laborales; en consecuencia, los resultados de la negociación permiten un mejor desempeño de los servidores del Estado, teniendo en cuenta el principio de progresividad.

Asimismo, los trabajadores del Estado han sido relegados de la negociación colectiva, en cuanto al incremento salarial, por más de 25 años y no se pueden establecer límites que violenten el ejercicio de este derecho.

Estos resultados se corroboran con lo señalado por Mauri, J. (2018), al señalar que la negociación colectiva tiene una naturaleza protectora de los derechos de los integrantes de las organizaciones laborales; asimismo, Pacori, J. (2020) reconoce que la negociación es un derecho constitucional, a través del cual se resuelven las controversias laborales de los diferentes sectores, públicos o privados, de cualquier régimen laboral, por esta razón, la negociación colectiva es positiva porque permite solucionar problemas laborales, dentro de ellos el económico. Desde el punto de vista teórico, Díaz, M. (2022) estimó que la negociación colectiva se realiza teniendo en cuenta el equilibrio financiero y presupuestal, entre los representantes de los trabajadores y el Estado, con la finalidad de obtener resultados de calidad, costo, eficiencia, efectividad, equidad y oportunidad, además de tratar el incremento de remunerativo y otros aspectos. Por otro lado, Neves, J. (2021) concluyó que la distribución del presupuesto público se ejecuta sobre la base de la eficiencia, necesidades sociales y descentralización; además de la meritocracia en la Administración Pública, primando el interés público sobre el individual. Para Gernigon, B. y otros (2020) la negociación colectiva es voluntaria, cuyos representantes actúan de buena fe, para regular las condiciones de trabajo que concluye con un acuerdo colectivo. Finalmente, Ávalos, O. (2014) establece que a través de la negociación se logran acuerdos sobre las condiciones laborales y remunerativas.

En este sentido, se puede afirmar que la negociación colectiva, sea que se realice en el sector estatal o privado, es importante no solo como un mecanismo de diálogo entre los representantes de las organizaciones sindicales y las autoridades de los diferentes niveles del gobierno, que permite plantear reclamos y

obtener resultados o acuerdos colectivos; también es importante, porque en cada proceso de negociación se reconoce los derechos de los trabajadores, no solo a la sindicalización, negociación o a la huelga; sino derechos fundamentales como el derecho a la igualdad de trato, a las mejoras salariales, a la mejora de las condiciones de vida; pues si bien es cierto los trabajadores del Estado, sirven al colectivo nacional, no significa que deban ser tratados como trabajadores de tercer nivel; por el contrario, la negociación permite elevar su desarrollo profesional.

**Tabla 5**

*Se puede establecer límites a la negociación colectiva para el sector estatal*

ERPR1	CAVC2	JAAA3	CSC4
Considero que efectivamente debe establecerse límites a la Negociación Colectiva del Sector público, por cuanto esta como lo dispone la actual Norma Ley 31188 la institución pública debe contar con la disponibilidad presupuestal para poder cubrir el costo de la negociación colectiva, sin que esta deje de atender los servicios básicos de la institución, y principalmente para no efectuar un desbalance en el tesoro público, que genere una obligación de pago, sin tener los fondos necesarios para cubrir estos gastos. El convenio colectivo debe estar sustentando con la disponibilidad	Si, porque se tiene que alinear la negociación colectiva a las normas presupuestales, para su garantizar la ejecución de los acuerdos	En mi opinión considero que no debe establecerse límites a la libertad sindical de negociar libremente, pues dicho derecho se encuentra reconocido por nuestra Constitución política y los convenios internacionales suscritos con nuestro país, porque la negociación colectiva es el acuerdo de las voluntades de las organizaciones sindicales y los empleadores para tratar las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la	Por supuesto, los límites deben ser únicamente los necesarios para garantizar el cumplimiento de lo acordado, y el equilibrio presupuestal

presupuestal correspondiente, y dentro de esos límites de la razonabilidad y sin descuidar los gastos corrientes.

celebración de un convenio colectivo.

---

## **COINCIDENCIAS**

En este caso, tres entrevistados están de acuerdo que debe establecerse algunas limitaciones a la negociación colectiva estatal; pues no se puede afectar el presupuesto anual, ni crear un desbalance en el gasto institucional, pues se estaría descuidando otros aspectos sociales, en provecho solo remunerativo de un sector. En este sentido para garantizar el acuerdo colectivo, se debe contar con la disponibilidad presupuestaria del sector.

## **DISCREPANCIAS**

Solo un entrevistado manifestó que no es necesario establecer límites, porque se debe respetar los acuerdos, además de las normas internacionales y constitucionales.

Los resultados obtenidos se condicen con lo indicado por Varela, A. (2020) quien estableció que la negociación colectiva estatal, presenta limitaciones, sobre todo cuando se trata aspectos remunerativos, que afectaría el presupuesto de la nación.

A pesar de eso, el Tribunal Constitucional (TC), ha expuesto que la negociación, se puede desarrollar garantizando el equilibrio presupuestal. Asimismo, Pacori. J. (2020), concluyó que estas limitaciones presupuestales, se presentan en la Ley del Presupuesto y otras, violentando el derecho constitucional a la negociación e implícitamente se limita el ejercicio de los derechos de los trabajadores públicos. Es más, de acuerdo con Rivera, A. (2017) los trabajadores pertenecientes al D.L 276 y D.L. 278, ven limitadas sus posibilidades de negociación, debido a que la ley prohíbe el incremento económico de los servidores públicos por medio de la negociación, sobre todo el incremento de sus remuneraciones. Del mismo modo, Ramírez, G. (2017) señala la normatividad

presupuestal limita la negociación colectiva de los servidores públicos, vulnerando derechos constitucionales; sin embargo, esta negociación se puede realizar respetando el equilibrio y equidad del presupuesto por cada sector.

Dentro de los aspectos teóricos, Díaz, M. (2022) determinó que la insuficiente información sobre el techo económico del sector es una limitación dentro del proceso de negociación; otra limitación es la falta de claridad, sobre la autoridad con la cual se va a negociar, para que el acuerdo sea válido. Asimismo, Rico, L. (2022) analizó la legislación española y determinó que también existen limitaciones cuando se trata de negociar los aspectos salariales, pues las organizaciones sindicales carecen de los toques máximos establecidos para cada sector estatal; en consecuencia, al desconocer estos máximos, no se puede armar adecuadamente el pliego de reclamos. De la misma forma, Neves, J. (2021) considera que la Ley del Presupuesto, la Ley Servir y la Ley de Bases de la Carrera Administrativa limitan la negociación colectiva, por el cumplimiento de principio de legalidad presupuestaria impidiendo las mejoras remunerativas en el sector público; otra limitante es la falta del informe de recursos disponibles por sector, que permita conocer los techos presupuestados de negociación. Desde el punto de vista de la legislación colombiana, Sánchez, D. y otros (2020) reconocieron que se han impuesto limitaciones a la negociación pública; de esta forma, no se podría negociar sobre los salarios, las pensiones, el ascenso del personal, la organización administrativa y fiscalización del Estado; además de limitar la negociación solo con organizaciones sindicales, dejando de lado a representantes de trabajadores o delegados. Finalmente, Arce, E. y otros (2015) consideraron que el principio de equilibrio del presupuesto frente a la negociación estatal, limite esta negociación; además de no se establece en la negociación pública, quiénes son los llamados a negociar; asimismo, se carece de un bolso económico para efectos de la negociación y para esto se necesita que las entidades públicas brinden información sobre las partidas presupuestarias. Por último, se debe regular las restricciones de la negociación ante situaciones excepcionales, como inflación, pandemias, crisis global u otros.

Nuestro punto de vista sobre este aspecto, es que el procedimiento en sí, no puede tener limitaciones; sin embargo, es necesario que aplique

ponderadamente el principio del equilibrio presupuestal, con la finalidad de no perjudicar la inversión estatal en el sector y garantizar la sostenibilidad del incremento salarial, no solo con los ingresos de todos los peruanos, sino también con la producción que pueda realizar la entidad, buscando a traer a mejores profesionales para el desarrollo del sector. Del mismo modo, se debe tener presentes aspectos ajenos al presupuesto, como crisis económicas que afectarían el erario nacional.

**Tabla 6**

*¿Cuáles sería los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?*

ERPR1	CAVC2	JAAA3	CSC4
1. La determinación de cuáles pueden ser los ámbitos de la negociación colectiva ejemplo solo obreros, solo empleados o mixtos, o de CAS y 276 Privados etc. Y como se determina la mayoría en estos casos.	Resulta prematuro, señalar vacíos, pues venimos del Decreto de Urgencia N° 014-2020, el cual no resultaba ser muy claro; sin embargo, se tendrá que ver en la aplicación de la nueva normatividad, algunos aspectos no regulados en su aplicación	La ley N° 31188, no contiene disposiciones complementarias o transitorias que regulen la situación de los procedimientos en trámite que quedaron abiertos o sin solución al momento de expedirse el D.U. 014-2020. Es así que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 088-2021-SERVIR-PE, se formalizo el acuerdo de Consejo Directivo adoptando como opinión vinculante el Informe Técnico N° 1108-2021- SERVIR-GPGSC, sobre la aplicación y alcances de la Ley N° 31188, Ley de Negociación	La aplicación de las normas referidas es reciente. Las primeras experiencias nos revelan incluso la participación del SERVIR que emitió Informes reglamentarios. Pero la interpretación y aplicación de las normas deben orientarse al cumplimiento de los fines de la Ley es decir hacer viable que las partes puedan "negociar" y que en caso de no llegar a acuerdos se garantice el ejercicio del Arbitraje. En ese sentido en lo que se refiere al ejercicio del arbitraje, no se ha regulado
2.- Como se procede cuando se pacta el incremento remunerativo de carácter permanente para el aspecto presupuestal.			
3.- Determinar que sea el titular de las unidades ejecutoras descentralizadas quienes designaran a los miembros de la comisión negociadora, pudiendo ser estos			

funcionarios o servidores no comprendidos dentro de los beneficios del pliego.

4.-Se encuentra habilitada para negociar el sindicato que afilie a la mayoría simple o es mayoría absoluta de trabajadores de la entidad o del ámbito.

5.- En caso de que la entidad cuente con menos de 20 trabajadores que puedan formar una organización sindical, se designarán dos delegados que representen a los trabajadores públicos, quienes podrán negociar su pliego de peticiones. Las comisiones pueden actuar siempre y cuando se encuentre la mayoría de sus integrantes, siendo completamente validos los acuerdos tomados por mayoría.

6.- Las partes pueden designar árbitros unipersonales por acuerdo de partes, tomando en consideración los

Colectiva en el Sector Estatal. SERVIR, a través de dicho informe desconoce el derecho de negociación colectiva de los trabajadores que se han visto afectados por la paralización de sus procedimientos, estableciendo dos reglas sin sustento legal alguno, las cuales implican en la práctica, para las negociaciones colectivas en trámite, cuyas etapas de negociación directa, conciliación y arbitraje se desarrollaron bajo las normas de la Ley del Servicio Civil, que por efecto de las nuevas prohibiciones queden sin solución, queden abiertas, a pesar de tratarse de un derecho fundamental de carácter mundial. Esto significaría que los trabajadores comprendidos en tales negociaciones no gozarían de ningún tipo de reajuste de sus remuneraciones, a pesar de la obligación

específicamente las normas sobre la constitución del tribunal arbitral.

costos de estos, designado al árbitro de mutuo acuerdo dentro del listado de árbitros registrados.

7.- En caso de que el empleador o entidad se niegue a apertura la negociación colectiva, designar comisión negociadora, apertura las reuniones de trato directo, faculta a la organización sindical para solicitar las audiencias de conciliación por el solo transcurso del tiempo, o previo requerimiento por escrito otorgando un plazo no mayor a 72 horas.

8.- En caso de que el empleador o entidad se niegue a apertura la negociación colectiva, designar comisión negociadora, a apertura las reuniones de trato directo, no asiste a las audiencias de conciliación o extra procesos, no entrega la información contable, o se niega a la designación de los árbitros, dilata injustificadamente la

de fomento de la negociación colectiva contenida en el artículo 28 de la Constitución Política y en los Convenios 98 y 151 de la OIT.

Debemos tenerse presente que el citado Informe Técnico, no tiene rango legal, ni reglamentario, por lo que carece de obligatoriedad, tratándose de una opinión administrativa de SERVIR, por lo que, las Entidades Públicas, en cumplimiento de la Constitución, podrían apartarse de dicha opinión administrativa.

negociación, genera  
responsabilidad  
administrativa,  
funcional e incluso  
penal por parte del  
titular de la entidad o  
funcionario  
responsable o  
miembros de la  
comisión negociadora  
en forma  
personalísima.

9.- La licencia sindical  
puede solicitarse con  
la anticipación  
prudente para  
preparar sus  
estrategias, medio día  
un día etc..

10.- En todo lo que no  
esté previsto en la ley  
y lineamiento, se  
aplicara en lo que  
fuera pertinente la ley  
de negociación  
colectiva y su  
reglamento para el  
sector privado.

11.- Pueden las partes  
presentar copia de su  
pliego de reclamos,  
acuerdos a la  
Autoridad  
Administrativa de  
Trabajo para apertura  
de un expediente y  
registrarse las  
actuaciones y copia  
del convenio colectivo  
como medio de

registro y control del  
debido proceso  
negocial.

12.- En caso de que  
se acuerde someter el  
diferendo a arbitraje  
en término de 3 días,  
la entidad o comisión  
Negociadora  
presentaran copias del  
expediente a la  
autoridad  
administrativa de  
trabajo para que  
cumplan con entregar  
dicho expediente al  
tribunal o árbitro  
unipersonal, para  
elaborar el laudo  
arbitral.

---

## **COINCIDENCIAS**

Consideró que una de las deficiencias normativas está referida a si la negociación colectiva se realizará con solo empleados o incluirá a los obreros de algunos sectores estatales o a los trabajadores del régimen CAS o a los contratados bajo el régimen del DL. 276.

Otra de las deficiencias, es si se realizará la negociación colectiva, con la organización sindical que agrupe a los trabajadores en mayoría simple o absoluta. Del mismo modo, el Estado negociaría con la entidad estatal, si solo cuenta con 20 trabajadores y nombra a sus delegados que los representen, para negociar su pliego de reclamos. Otra deficiencia, es si los acuerdos deben ser tomados solo por la mayoría de sus integrantes.

Otra deficiencia radica, en la designación de árbitros mutuos, en lugar de árbitros unipersonales, después del fracaso de la negociación colectiva, teniendo en cuenta los costos.

Otra deficiencia, es sobre la licencia sindical de los representantes de la organización, cuyo plazo no está establecido, con la finalidad de preparar el pliego de reclamo.

En todo lo que no esté previsto en la ley y lineamiento, se aplicara en lo que fuera pertinente la ley de negociación colectiva y su reglamento para el sector privado. Pueden las partes presentar copia de su pliego de reclamos, acuerdos a la Autoridad Administrativa de Trabajo para apertura de un expediente y registrarse las actuaciones y copia del convenio colectivo como medio de registro y control del debido proceso negocial.

En caso de que se acuerde someter el diferendo a arbitraje en término de 3 días, la entidad o comisión Negociadora presentaran copias del expediente a la autoridad administrativa de trabajo para que cumplan con entregar dicho expediente al tribunal o árbitro unipersonal, para elaborar el laudo.

Uno de los vacíos está relacionado a la aplicación del acuerdo colectivo de carácter permanente, sobre todo relacionado con el aumento de las remuneraciones, pues existe la imposibilidad de cumplimiento en caso de crisis socioeconómica.

Otro de los vacíos, es la falta de precisión de quiénes son los titulares del pliego, de las unidades ejecutoras descentralizadas, autorizadas para efectuar la negociación y que el acuerdo sea válido. Tanto a nivel nacional, regional y local. Otro de los vacíos es el referido a las sanciones que podría recibir el funcionario o entidad estatal, ante la negativa de la entidad pública de iniciar el procedimiento de negociación colectiva con los trabajadores estatales, o la negativa a designar la comisión negociadora o negarse a instalar las reuniones de trato directo, o negar a la organización sindical las audiencias de conciliación por el simple transcurso del tiempo o previo requerimiento por escrito dentro de las 72 horas. Negarse a entregar la información contable o negarse a la designación de árbitros; puesto que estos aspectos dilatan injustificadamente la negociación, genera responsabilidad administrativa, funcional e incluso penal por parte del titular de la entidad o funcionario responsable o miembros de la comisión negociadora en forma personalísima.

La regulación de los procedimientos de negociación en trámite que quedaron abiertos o sin solución al momento de la promulgación de la ley, lo cual significaría que los trabajadores comprendidos en tales negociaciones pendientes no gozarían de ningún tipo de reajuste de sus remuneraciones, a pesar de la obligación de fomento de la negociación colectiva contenida en el artículo 28 de la Constitución Política y en los Convenios 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Otro de los vacíos está relacionado a la interpretación y aplicación de las normas, que deben orientarse al cumplimiento de los fines de la Ley; es decir, hacer viable que las partes puedan "negociar" y que en caso de no llegar a acuerdos se garantice el ejercicio del Arbitraje. En ese sentido en lo que se refiere al ejercicio del arbitraje, no se ha regulado específicamente las normas sobre la constitución del tribunal arbitral.

## **DISCREPANCIAS**

Resulta prematuro, señalar vacíos, pues venimos del Decreto de Urgencia N° 014- 2020, el cual no resultaba ser muy claro; sin embargo, se tendrá que ver en la aplicación de la nueva normatividad, algunos aspectos no regulados. Pues su aplicación.

Para Mauri, J. (2018) señaló que los vacíos o deficiencia de la negociación colectiva radican fundamentalmente sobre las mejoras remunerativas, el establecimiento del presupuesto para su sector, la actualización del personal, los funcionarios y los niveles de la administración pública autorizados para realizar la negociación.

Asimismo, Rico, L. (2022) tomando la experiencia de la legislación española, es necesario establecer mesas de negociación en los diferentes niveles de gobierno, desde las municipalidades, gobiernos regionales y gobierno central. Del mismo modo, Martínez, J. (2019) consideró que el presupuesto sobre el aumento salarial, teniendo como antecedentes las negociaciones municipales, deben salir de los recursos directamente recaudados por la entidad estatal, aplicándose los principios de equidad, razonabilidad y equilibrio presupuestario establecido en el art. 77 de la Constitución. Además, agregó lo establecido por el

Tribunal Constitucional (TC), indicando que la futura ley de negociaciones debe contener los puntos siguientes:

1) Facilitar la información financiera y presupuestaria de la entidad a los trabajadores, con la finalidad de armar su pliego de reclamos. 2) Designar a una autoridad competente para el desarrollo de la negociación, así como el alcance de sus facultades de negociación 3) Implementar los niveles de negociación, local, regional, nacional o mixtos, 4) Considerar la protección de los principios de equilibrio presupuestal, asignación equitativa, eficiencia y satisfacción de las necesidades, 5) El incremento remunerativo, debe ser aprobado en el Congreso. Asimismo, consideró que el incremento remunerativo debe ser una motivación para atraer a profesionales idóneos en el Estado.

**Tabla 7**

*¿Cuáles son las deficiencias sustantivas y procedimentales en la ley de negociaciones colectivas estatales?*

ERPR1	CAVC2	JAAA3	CSC4
Las deficiencias encontradas las hemos numerada en la pregunta anterior, y a su vez debo indicar que la ley dice una cosa y la ley del presupuesto dice otra, por ejemplo, la ley del presupuesto Ley 31365 ley 31366, y ley 31367 en su artículo 6 prohíbe los incrementos remunerativos de todo tipo para el sector público, es por ello que ha tenido que sacarse la vigésimo Cuarta disposición transitoria para exceptuarse para este año 2022, que permita e incremento remunerativo, es por ello que existe una controversia para el año 2023, si no se vuelve a colocar esta misma excepción existiría un conflicto	En cuanto a la libertad sindical y la pluralidad sindical, se tiene las expectativas no cubiertas por los Sindicatos minoritarios, así como el caso de sindicatos no afiliados a una federación o confederación, a efecto de tener representatividad	La mayor deficiencia sería la no existencia de un informe económico financiero. En el Decreto de Urgencia N° 014 - 2020, se señalado las reglas para la negociación colectiva en el Estado y señalaba la existencia de un informe económico financiero por parte del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) que valorizada el pliego de reclamos, documento que la Ley N° 31188, no contempla, el cual establecía un máximo negociable en función al presupuesto de la entidad con lo que se realiza la negociación y el informe se emitía antes del inicio de las reuniones de negociaciones colectivas. Además, establecía que si el	El procedimiento de evaluación del pliego de reclamos; las consecuencias de la infracción de los plazos; y las facultades de la autoridad que sancionadora.

entre dos normas, la ley del presupuesto y la ley de negociaciones colectivas, mientras una permite permanentemente el incremento económico y el incremento remunerativo como es la norma de Negociaciones Colectivas en el Sector Público, estoy casi seguro que la ley del presupuesto 2023, no pondrá nuevamente esta excepción, y limitará la negociación colectiva. Reiterar que existe una contraposición de normas que generara discusiones y procedimientos judiciales, y en todo caso la aplicación de la Constitución política del Perú , y la prelación de derechos y normas, y los derechos preferentes de los trabajadores y la interpretación en caso de duda a favor de los trabajadores

convenio colectivo o el laudo arbitral contravenía ese informe, era nulo.

---

## COINCIDENCIAS

Existe una contradicción entre lo que señala la ley de negociación colectiva pública y lo que señala la ley del presupuesto, estableciendo la prohibición de todo tipo de incrementos; excepcionalmente la ley del presupuesto 2022 ha autorizado esta negociación para el sector público; sin embargo, para el año 2023 existe la incertidumbre sobre este proceso de negociación; de esta forma, se limita los derechos de los trabajadores estatales.

Otra de las deficiencias, es sobre los sindicatos minoritarios, su representación en la negociación.

Otra deficiencia, es la carencia de un informe económico financiero por parte del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) que permite establecer el pliego de reclamos y sobre todo para conocer el máximo negociable en función al presupuesto de la entidad con lo que se realiza la negociación; en consecuencia, el informe se debe emitir antes del inicio de las reuniones de negociaciones colectivas; caso contrario, el convenio colectivo o el laudo arbitral contravenía, sin ese informe, deviene nulo.

Tampoco se ha establecido el plazo para revisar los pliegos de reclamo desde el punto de vista de Canessa, M. (2018) la legislación presupuestaria, bajo la justificación que no se puede violentar el equilibrio financiero o presupuestal, afecta los derechos de los trabajadores estatales, prohibiendo la negociación colectiva sobre las remuneraciones. Sin embargo, se deben establecer algunas restricciones, cuando el país se encuentra en crisis o austeridad. Para Blume, I. (2016) consideró que la negociación con el Estado debe considerar las normas presupuestarias y el principio de equilibrio presupuestario, pues el presupuesto se asigna equitativamente de acuerdo con las necesidades sociales básicas, descentralización e interés general.

Se considera por nuestra parte, que el derecho a la sindicalización y a la huelga son derechos fundamentales que han sido ganados por los trabajadores de los sectores estatales y privados; asimismo, muchos de los conflictos laborales han sido resueltos por medio de la negociación colectiva; por lo tanto, no se puede negar este derecho, ni limitar su ejercicio, pues es inherente al ejercicio sindical y huelga.

**Tabla 8**

*¿Se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?*

ERPR1	CAVC2	JAAA3	CSC4
Estoy completamente de acuerdo con dicha postura y considero que puede ser la mejor alternativa y también con opiniones o informes que puede emitir SERVIR para completar los vacíos de la norma.	Conforme a las reglas de integración normativa, resulta aplicable la analogía, la extensión, la subsidiaridad y la supletoriedad. Por tanto, si es viable, lo cual se ha venido efectuando hasta	En mi opinión la negociación colectiva en el sector público es totalmente distinta la que se desarrolla en el sector privado. No se puede aplicar la regulación normativa establecida en el TUO de la LRCT, en	Si, evidentemente con apreciación de sus diferencias.

Incluso puedo manifestar que la doctrina y jurisprudencia en negociación colectiva del sector privado es mucho más amplia que en el sector público y con excepción del aspecto presupuestal que debe estar debidamente presupuestado o contar con los fondos suficientes, los demás procedimientos deben ser más flexibles y aplicarse la doctrina del sector privado

antes de que se regule la negociación colectiva para el sector estatal

principio, porque ese marco normativo se estableció en relación con los empleadores y trabajadores que regulan su relación laboral en el Régimen Laboral Privado

---

## COINCIDENCIAS

En relación con esta pregunta, solo tres participantes coinciden en señalar que las normas del sector privado se pueden aplicar al sector público, sobre todo por la analogía de las diferentes figuras jurídicas y por el principio subsidiario y supletorio de las normas.

## DISCREPANCIAS

Solo un entrevistado considera que no se puede aplicar ni supletoria ni analógicamente las normas de la negociación colectiva del sector privado al sector público, pues son regímenes laborales distintos.

En cuanto a la aplicación supletoria del Reglamento de Negociación Colectiva del sector privado, ante los vacíos de la negociación estatal, consideramos que, si bien las normas administrativas se pueden aplicar supletoriamente y por analogía, se debe tener presente el caso específico y que no perjudique el equilibrio fiscal ni el presupuesto de la nación.

### Tabla 9

*¿Cuáles serían los derechos laborales que se estarían afectados por los vacíos y deficiencias de la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?*

---

ERPR1	CAVC2	JAAA3	CSC4
-------	-------	-------	------

---

En primer lugar, el Derecho Constitucional y legal a la negociación colectiva, como derecho fundamental y sentarse a dialogar sobre mejores condiciones económicas, de trabajo y sociales, respetando el límite de la autonomía de las partes. Al respeto de la voluntad de estas solo dentro de los límites que establece la norma. A que se respeten los acuerdos tomados en la negociación colectiva y que estos al ser acuerdo bilateral solo puedan ser modificados por las partes y no unilateralmente. Que las diversas autoridades públicas respeten los acuerdos válidamente tomados y no que cada nueva autoridad Regional,

Conforme a la primera disposición complementaria final de la Ley N° 31188, se tiene que todos los acuerdos por convenios colectivos anteriores más Favorables o que beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia. Por tanto, los derechos laborales adquiridos se mantienen y los vacíos que pudiera presentar la nueva norma no los afectaría.

Tenemos varios derechos que se ven afectados, como es el derecho a una remuneración

El derecho al debido procedimiento administrativo, el derecho al acceso de información imprescindible para la elaboración del pliego.

Municipal o de una institución desconozca los acuerdos celebrados. El respeto al laudo arbitral y no que cada institución o Procuraduría interponga acciones judiciales simplemente por ejercer el derecho de defensa del estado, por cuanto el 95% de los procedimientos interpuestos por los procuradores contra los laudos, se pierden y dilatan la negociación colectiva, debería existir una sanción para el Funcionario o servidor que desconoce una negociación colectiva o que interpone una acción judicial contra el laudo sin el debido sustento y este es confirmado por el Poder Judicial.

---

## **COINCIDENCIAS**

El principal derecho que se afecta de los trabajadores estatales es el mismo derecho a la negociación, pues el simple hecho de prohibirla afecta otros

derechos como por ejemplo, a una remuneración justa de acuerdo al costo de vida; asimismo, se afecta el derecho a un debido proceso, pues ante la falta del informe económico sobre el presupuesto de la entidad, los sindicatos no pueden hacer su pliego de reclamos, lo cual también violenta el derecho a la información. Otro de los derechos que se vulnera, es el desconocimiento de los acuerdos por la nueva autoridad del sector, lo que obligaría a volver a designar; en este sentido se debe designar y autorizar a las personas del pliego quienes van a negociar.

Canessa, M. (2018) la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) ha establecido que la negociación colectiva es un derecho inherente a la libertad sindical y que no puede tener limitaciones. Para Haro, C. (2016) la ley SERVIR afecta el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores estatales, pues solo se puede negociar reclamos no remunerativos, Sin embargo, otros afirman que no se puede violentar los derechos fundamentales de los trabajadores estatales, como la negociación colectiva y el derecho a huelga, que son inherentes al derecho a la sindicalización

## V. CONCLUSIONES

1. El análisis de la ley 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva, presenta algunas deficiencias y vacíos en su formulación, las mismas que están relacionadas a aspectos sustantivos y procedimentales, lo cual afecta el derecho de los trabajadores estatales.
2. Se determinó que los vacíos y deficiencias sustantivas que presenta esta ley radican fundamentalmente en no haber establecido si la negociación colectiva incluye a los obreros, trabajadores del régimen CAS y los del régimen del DL. 276. Otra de las deficiencias, es sobre la exigencia de una representación sindical para iniciar la negociación, dejando de lado a los delegados o representantes de sectores con menos de 20 trabajadores. En cuanto a los vacíos, no se ha regulado las restricciones sobre los aumentos salariales en caso de crisis económica, inflación, recesión, pandemia u otros. Otro vacío está relacionado a la interpretación y aplicación de las normas, pues no se ha regulado el arbitraje, específicamente las normas sobre la constitución del tribunal arbitral. Finalmente se recomienda a las organizaciones sindicales y representantes del Estado, justificar la sostenibilidad del incremento salarial de los trabajadores, sin que se perjudique la caja fiscal, así como encontrar otros medios de recaudar ingresos propios.
3. En cuanto a los aspectos procedimentales, tampoco se ha establecido el plazo para solicitar la licencia sindical, tiempo necesario para preparar el pliego de reclamos, no se ha precisado quienes serán las autoridades competentes para iniciar y validar los acuerdos colectivos, mucho menos se ha establecido las sanciones en caso de incumplimiento de la solicitud de la organización sindical, pidiendo el informe económico. Asimismo, otra deficiencia es la designación unilateral de las partes de los árbitros, lo cual resulta costoso para los trabajadores públicos. La falta de regulación de los procedimientos de negociación en trámite que quedaron abiertos o sin solución al momento de la promulgación de la ley, lo cual significaría que los trabajadores comprendidos en tales negociaciones pendientes no

gozarían de ningún tipo de reajuste de sus remuneraciones. Debe también regularse las sanciones en caso de falta o incumplimiento de las partes al proceso de negociación, así como a los funcionarios que retrasen o nieguen la emisión del informe económico del sector para elaborar el pliego de reclamos.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que a la Dirección Regional de Trabajo de Arequipa, elaborar un informe detallado, sobre la experiencia de las negociaciones colectivas que se han desarrollado en su jurisdicción, que comprenda al sector estatal, donde se detalle las deficiencias y vacíos sustantivos y procedimentales, con la finalidad de remitirlo a la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, con la finalidad de elaborar un proyecto de ley con la modificatoria correspondiente.

Se recomienda al Congreso de la República, analizar la norma referida al equilibrio financiero y presupuestal de la Ley General del Presupuesto 2023, con la finalidad de evitar los abusos de las partes negociadoras y garantizar el derecho de los trabajadores estatales sobre el incremento de remuneraciones. Asimismo, se recomienda esclarecer la negociación colectiva, sobre la inclusión de los trabajadores del régimen CAS y del DL. 276; también se considere las diferentes formas de organización de los trabajadores en las empresas del Estado, desde sindicatos hasta delegados, de acuerdo al número de trabajadores en la entidad. Del mismo modo, se recomienda establecer en la ley de negociaciones colectivas estatales, las restricciones sobre el proceso de negociación, en tiempos de crisis económica, inflación, recesión, pandemia u otros. Se recomienda regular el arbitraje, selección de árbitros y costo del arbitraje, ante el fracaso de la negociación colectiva.

Se recomienda que se tome en cuenta en la regulación legal el derecho a la igualdad que tiene los trabajadores de adquirir un mejor estatus a través de la negociación colectiva.

## REFERENCIAS

- Alvarez, P. (2015). Negociación colectiva en el sector público: legislación comparada Regulación Nacional, Convenios y Derecho Comparado. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. Departamento de Estudios, Extensión y Publicaciones.
- Arce, E., Danós, J., Blancas, C., & Ulloa, D. (Eds.). (2015). La negociación colectiva en materia remunerativa en el sector público y su relación con la Ley de Presupuesto del Sector Público (Vol. 24, Número 51). IUS ET VERITAS. <https://rb.gy/ucc1xp>
- Ávalos, O. (2014). Particularidades de la negociación colectiva en el sector público. Boletín43 Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. <https://rb.gy/vfhkqd>
- Benavides, M., & Gómez-Restrepo, C. (Eds.). (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación (Vol.34, Número 1).Revista Colombiana de Psiquiatría. <https://rb.gy/ilcgkh>
- Blume, I. (Ed.). (2016). La Cristalización de la Negociación Colectiva con Contenido Salarial en el Sector Público: el Tránsito de la Prohibición a la Restricción Razonable a la Luz de las Normas Presupuestales (Número 46). Derecho & Sociedad. <https://rb.gy/qg05mk>
- Burneo, R., Galindo, J., & Soller, F. (2018). El Arbitraje Potestativo y la Negociación Colectiva en el marco jurídico peruano vigente [Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://rb.gy/fn4l9v>
- Canessa, M. (Ed.). (2018). El límite constitucional del principio de equilibrio presupuestal sobre la negociación en el sector público. Palestra Editores. <https://rb.gy/rbffb7>
- Chanamé, J., & Cerna La Torre, O. (Eds.). (2020). Negociación Colectiva del Sector Público. Enfoque derecho. <https://rb.gy/fwbpxz>
- Coca, S. (Ed.). (2021). ¿Qué son los vacíos o lagunas de la ley? (artículo X del título preliminar del Código Civil). Revista LP Pasión por el Derecho. <https://rb.gy/wblasf>

- Ministerio de Trabajo Y Promoción del Empleo (s/f) La negociación Colectiva. Dirección nacional de relaciones de trabajo y Dirección de capacitación. <https://rb.gy/hvfn3b>
- Díaz, C., & Sime, L. (Eds.). (2009). Una mirada a las técnicas Una mirada a las técnicas e instrumentos de investigación e instrumentos. Pontificia Universidad Católica del Perú. Maestría en Educación: Cultura Investigadora. <https://rb.gy/dtyokx>
- Díaz, M. (Ed.). (2022). El principio de equilibrio presupuestal como límite constitucional en la negociación colectiva (Vol. 6, Número 1). Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. <https://rb.gy/mrirhg>
- Escalona, M. (Ed.). (2020). El silencio, oscuridad o insuficiencia de la ley. UNIVERSIDAD INTERCONTINENTAL. <https://rb.gy/5mxomu>
- Espinoza, D. (2016). Negociación Colectiva en Chile: factores relevantes en su desarrollo [Universidad de Chile, Postgrado Economía y Negocios]. <https://rb.gy/sxtimn>
- Esteban, N. (Ed.). (2018). Tipos de Investigación. Universidad Santo Domingo de Guzmán. <https://rb.gy/immguv>
- Gernigon, B., Odero, A., & Guido, H. (2020). La negociación Colectiva: Normas de la OIT y principios de los órganos de control. <https://rb.gy/nhpwvx>
- Grados, R. (2017). La negociación colectiva y los conflictos laborales en el Ministerio Público-Sede Lima 2016 [Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado en Gestión Pública]. <https://rb.gy/qcztjb>
- Guzmán, D. (2009). Conflictos, negociación colectiva y sus intersubjetividades [Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://rb.gy/da5zul>
- Haro, C. (2016). La Relación Estado Empleador – Servidores Públicos y el Derecho a la Negociación Colectiva en la Administración Pública [Universidad de Lima ]. <https://rb.gy/eq9vpi>

- Martínez, J. (Ed.). (2019). La Negociación Colectiva en el Sector Público: Necesidad de Regulación Equilibrada (Números 20–2020). Revista LABOREM. <https://rb.gy/meudoe>
- Martínez, M. (2021). Retos y Oportunidades en la Negociación Colectiva en el Sector Público [Pontificia Universidad Javeriana Facultad de Ciencias Jurídicas Programa Maestría en Derecho Administrativo Bogotá D.C., Colombia]. <https://rb.gy/prbahj>
- Mauri, J. (2018). La negociación Colectiva en el sistema de función pública local [Universitat de Barcelona, Facultat de Dret. España,]. <https://rb.gy/7ahfya>
- Neves, J. (2021). Límites al Contenido de la Negociación Colectiva Impuestos por el Estado a sus Trabajadores. Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, págs..573-587. <https://rb.gy/mjkyqe>
- Pacori, J. (2020). Causas y Consecuencias Jurídicas de la Negociación Colectiva de las Condiciones de Trabajo Dinerarias en las Administraciones Públicas del Perú 2013- 2018 [Universidad Nacional “San Agustín”, Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de la Facultad de Derecho]. <https://rb.gy/iijbjs>
- Parra, C. (2015:04). Metodología de la Investigación Científica. slideshare.net. <https://rb.gy/4kzlis>
- Ramírez, G. (2017). Análisis de la negociación colectiva respecto de los trabajadores del sector público y sus limitaciones constitucionales en Arequipa [Universidad Católica de Santa María]. <https://rb.gy/v3l63x>
- Rico, L. (Ed.). (2022). La negociación colectiva en el sector público español: Un análisis considerando la actual reforma laboral (Número 46). Fundación 1 de Mayo – Cuadernos Colección Cuadernos. <https://rb.gy/a0awxs>
- Rivera, A. (2017). Efectos de la ley del servicio civil sobre el derecho de negociación colectiva de los servidores públicos del Perú [Universidad Privada del Norte. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Carrera de Derecho y Ciencias Políticas]. <https://rb.gy/vbnayf>

- Salgado, A. (Ed.). (2007). Investigación cualitativa: diseños, evaluación del rigor metodológico y retos (Vol. 13, Número 13).Liberabit. <https://rb.gy/sjbxpb>
- Sánchez, D., & Vergara, H. (Eds.). (2020). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia (Número 53). Revista de Derecho. <https://rb.gy/amqhg2>
- Sánchez, F. (Ed.). (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos (Vol. 13, Número 1). Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria. <https://rb.gy/seassl>
- Varela, A. (2020). La Negociación Colectiva Laboral en el Sector Público los Procedimientos Arbitrales Económicos y su Garantía al Principio deEquilibrio Presupuestal [Universidad San Martín de Porres, Facultad de Derecho, Sección de posgrado]. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6034/varela\\_baf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6034/varela_baf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### ANEXO N° 2: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

<b>TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Deficiencias y vacíos que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público</b>						
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿Por qué los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva, afecta los derechos de los trabajadores del sector público?	Analizar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva y la afectación de los derechos de los trabajadores del sector público.	¿Cuáles son los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público?	Determinar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público.	Vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vacíos materiales o sustantivos.</li> <li>• Vacíos procedimentales.</li> <li>• Deficiencias materiales o sustantivos.</li> <li>• Deficiencias procedimentales.</li> </ul>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica  <b>ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:</b> Cualitativa  <b>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:</b> Fenomenológico  <b>INSTRUMENTO:</b> Guía de entrevista
		¿Qué derechos de los trabajadores del sector público son afectados?	Analizar los derechos afectados de los trabajadores del sector público.	Derechos de los trabajadores del sector público	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derechos laborales.</li> </ul>	

ANEXO 3  
DOCUMENTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTO

**ANEXO N° 3  
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

Título:  
Entrevistado/a:.....  
Cargo/profesión/grado académico: .....  
Institución: .....

**Objetivo General:**

Analizar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva y la afectación de los derechos de los trabajadores del sector público

1. En su opinión, ¿Por qué el proceso de negociación colectiva, es importante para el sector público?

.....  
.....  
.....  
.....

2. Desde su punto de vista ¿Se puede establecer límites a la negociación colectiva para el sector estatal?

.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo Específico 01:**

Determinar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público

3. En su opinión, ¿cuáles sería los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?

.....  
.....  
.....  
.....

4. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles son las deficiencias sustantivas y procedimentales en la ley de negociaciones colectivas estatales?

.....  
.....  
.....  
.....

5. En su opinión, ¿se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?

.....  
.....  
.....  
.....

**Objetivo Específico 02:**

Analizar los derechos afectados de los trabajadores del sector público

6. De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles serían los derechos laborales que se estarían afectados por los vacíos y deficiencias de la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?

.....  
.....  
.....  
.....

FIRMA Y SELLO

Arequipa,..... de ..... 2022

ANEXO N° 3A  
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

GUÍA DE ENTREVISTA

**Título: Vacíos y deficiencias de Ley N° 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público**

**Entrevistado:** Edwing Romulo Paredes Rodriguez

**Cargo/profesión/grado académico:** Abogado de la oficina de Defensa Legal gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promocion del Empleo Arequipa

**Institución:** Gerencia Regional de Trabajo y promocion del Empleo Arequipa

**Objetivo General:**

Analizar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y sus lineamientos D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva y la afectación de los derechos de los trabajadores del sector público

1. En su opinión, ¿Por qué el proceso de negociación colectiva, es importante para el sector público?

El Procedimiento de Negociacion Colectiva es primeramente un derecho constitucional y legal La **negociación colectiva** es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas; además, constituye la base del mantenimiento de buenas relaciones laborales.

Como indica la **Ley N° 31188**, "son objeto de la negociación colectiva la determinación de todo tipo de **condiciones de trabajo y empleo**, que comprenden las **remuneraciones** y otras **condiciones de trabajo** con incidencia económica, así como todo aspecto relativo a las **relaciones entre empleadores y trabajadores**, y las **relaciones entre las organizaciones de empleadores y de trabajadores**".

Despues de muchos años se ha permitido que las organizaciones Sindiciales de las instituciones publicas puedan negociar condiciones económicas como son el aumento de remuneraciones para sus afiliados y en general para todo el sector publico, por cuanto hace mas de 25 años que no se permite el incremento de remuneraciones y condiciones económicas, por las restricciones que ha contenido la ley del Presupuesto anualmente, incluso para este año se ha efectuado una excepción expresa para que se pueda negociar condiciones económicas, esperamos que al proximo año se efectue la misma excepción.

2. Desde su punto de vista ¿Se puede establecer límites a la negociación colectiva para el sector estatal?

Considero que efectivamente debe establecerse límites a la Negociación Colectiva del Sector público, por cuanto esta como lo dispone la actual Norma Ley 31188 la institución pública debe contar con la disponibilidad presupuestal correspondiente para poder cubrir el costo de la negociación colectiva, sin que esta deje de atender los servicios básicos de la institución, y principalmente para no efectuar un desbalance en el tesoro público, que genere una obligación de pago, sin tener los fondos necesarios para cubrir estos gastos.

El convenio colectivo debe estar sustentado con la disponibilidad presupuestal correspondiente, y dentro de esos límites de la razonabilidad y sin descuidar los gastos corrientes.

**Objetivo Específico 01:**

Determinar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público

**3.- En su opinión, ¿cuáles sería los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?**

- 1.- La determinación de cuáles pueden ser los ámbitos de la negociación colectiva ejemplo solo obreros, solo empleados o mixtos, o de CAS y 276 Privados etc. y como se determina la mayoría en estos casos.
- 2.- Como se procede cuando se pacta el incremento remunerativo de carácter permanente para el aspecto presupuestal.
- 3.- Determinar que sea el titular de las unidades ejecutoras descentralizadas quienes designaran a los miembros de la comisión negociadora, pudiendo ser estos funcionarios o servidores no comprendidos dentro de los beneficios del pliego.
- 4.- Se encuentra habilitada para negociar el sindicato que afilie a la mayoría simple o es mayoría absoluta de trabajadores de la entidad o del ámbito.
- 5.- En caso de que la entidad cuente con menos de 20 trabajadores que puedan formar una organización sindical, se designaran dos delegados que representen a los trabajadores públicos, quienes podrán negociar su pliego de peticiones. Las comisiones pueden actuar siempre y cuando se encuentre la mayoría de sus integrantes, siendo completamente válidos los acuerdos tomados por mayoría.
- 6.- Las partes pueden designar árbitros unipersonales por acuerdo de partes, tomando en consideración los costos de los mismos, designado al árbitro de mutuo acuerdo dentro del listado de árbitros registrados.
- 7.- En caso de que el empleador o entidad se niegue a aperturar la negociación colectiva, designar comisión negociadora, aperturar las reuniones de trato directo, facultar a la organización sindical para solicitar las audiencias de conciliación por el solo transcurso del tiempo, o previo requerimiento por escrito otorgando un plazo no mayor a 72 horas.
- 8.- En caso de que el empleador o entidad se niegue a aperturar la negociación colectiva, designar comisión negociadora, a aperturar las reuniones de trato directo, inasiste a las audiencias de conciliación o extra procesos, no entrega

la información contable, o se niega a la designación de los árbitros, dilata injustificadamente la negociación, genera responsabilidad administrativa, funcional e incluso penal por parte del titular de la entidad o funcionario responsable o miembros de la comisión negociadora en forma personalísima.

9.- La licencia sindical puede solicitarse con la anticipación prudente para preparar sus estrategias, medio día un día etc..

10.- En todo lo que no esté previsto en la ley y lineamiento, se aplicara en lo que fuera pertinente la ley de negociación colectiva y su reglamento para el sector privado.

11.- Pueden las partes presentar copia de su pliego de reclamos, acuerdos a la Autoridad Administrativa de Trabajo para apertura de un expediente y registrarse las actuaciones y copia del convenio colectivo como medio de registro y control del debido proceso negocial.

12.- En caso de que se acuerde someter el diferendo a arbitraje en término de 3 días, la entidad o comisión Negociadora presentaran copias del expediente a la autoridad administrativa de trabajo para que cumplan con entregar dicho expediente al tribunal o árbitro unipersonal, para elaborar el laudo arbitral.

4.- De acuerdo a su experiencia ¿cuáles son las deficiencias sustantivos y procedimentales en la ley de negociaciones colectivas estatales?

Las deficiencias econtrandas las hemos numerada en la pregunta anterior, y a su vez debo indicar que la ley dice una cosa y la ley del presupuesto dice otra, por ejemplo la ley del presupuesto Ley 31365 ley 31366, y ley 31367 en su articulo 6 prohíbe los incrementos remunerativos de todo tipo para el sector publico, es por ello que ha tenido que sacarse la Vigésimo Cuarta disposicion transitoria para exceptuarse para este año 2022, que permita el incremento remunerativo, es por ello que existe una controversia para el año 2023, si no se vuelve a colocar esta misma excepcion existiria un conflicto entre dos normas, la ley del presupuesto y la ley de negociaciones colectivas, mientras una permite permanentemente el incremento economico y el incremento remunerativo como e sla norma de Negociaciones Colectivas en el Sector Publico, estoy casi seguro que la ley del presupuesto 2023, no pondra nuevamente esta excecion, y limitara la negociacion colectiva.

Reiterar que existe una contraposicion de normas que generara discusiones y procedimientos judiciales, y en todo caso la aplicacion de la Constitucion politica del Peru , y la prelación de derechos y normas, y los derechos preferentes de los trabajadores y la interpretacion en caso de duda a favor de los trabajadores.

**5.- En su opinión, ¿se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?**

Estoy completamente de acuerdo con dicha postura y considero que puede ser la mejor alternativa y también con opiniones o informes que puede emitir SERVIR para completar los vacíos de la norma.

Incluso puedo manifestar que la doctrina y jurisprudencia en negociacion colectiva del sector privado es mucho mas amplia que en el sector publico y con excecion del aspecto presupuestal que debe estar debidamente presupuestado o contar con los fondos suficientes, los demas procedimientos debe ser mas flexibles y aplicarse la doctrina del sector privado.

**Objetivo Especifico 02:**

Analizar los derechos afectados de los trabajadores del sector público

**6.- De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles serían los derechos laborales que se estarían afectado por los vacíos y deficiencias de la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?**

En primer lugar el Derecho Constitucional y legal a la negociacion colectiva, como derecho fundamental y sentarse a dialogar sobre mejores condiciones economicas, de trabajo y sociales, respetando el limite de la autonomia de las partes.

Al respeto de la voluntad de las mismas solo dentro de los limites que establece la norma. A que se respeten los acuerdo tomados en la negociacion colectiva y que estos al ser acuerdo bilateral solo puedan ser modificados por las partes y no unilateralmente.

Que las diversas autoridades publicas respeten los acuerdos validamente tomados y no que cada nuevo autoridad Regional, Municipal o de una institucion desconozca los acuerdos celebrados.

El respeto al laudo arbitral y no que cada insitucion o procuraduria interponga acciones judiciales simplemente por ejercer el derecho de defensa del estado, por cuanto el 95% de los procedimientos interpuestos por los procuradores contra los laudos, se pierden y dilantan la negociacion coletiva, deberia existir una sancion para el funcionario o servidor que desconoce una negociacion colectivas o que interpone una accion judicial contra el laudo sin el debido sustento y este es confirmado por el Poder Judicial.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
  
Abog. Edwing R. Paredes Rodriguez  
Mat. C.A.A. N° 0491  
CONCLUIDOR  
OFICINA DEFENSA LEGAL GRATUITA  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCION DEL EMPLEO

FIRMA Y SELLO

Arequipa, 11. de julio 2022

ANEXO N° 3B  
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

**GUÍA DE ENTREVISTA**

Título: Vacíos y deficiencias de Ley N° 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público

Entrevistado: **DR. CESAR AUGUSTO VELARDE CANAZA**  
Cargo/profesión/grado académico: **Docente Universitario / Abogado / Doctor**  
Institución: **Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa**

**Objetivo General:**

Analizar los vacíos y deficiencias de la Ley N° 31188 y sus lineamientos D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva y la afectación de los derechos de los trabajadores del sector público

1. En su opinión, ¿Por qué el proceso de negociación colectiva, es importante para el sector público?

**Es importante, porque permite mejorar las condiciones remunerativas, condiciones de trabajo y otras condiciones, en el marco del principio de progresividad.....**

2. Desde su punto de vista ¿Se puede establecer límites a la negociación colectiva para el sector estatal?

**Si, porque se tiene que alinear la negociacion colectiva a las normas presupuestales, para su garantizar la ejecucion de los acuerdos.  
.....**

**Objetivo Específico 01:**

Determinar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público

3. En su opinión, ¿cuáles sería los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?

**Resulta prematuro, señalar vacios, pues veniamos del Decreto de Urgencia N° 014-2020, el cual no resultaba ser muy claro; sin embargo, se tendra que ver en la aplicación de la nueva normatividad, algunos aspectos no regulados.pues su aplicación .....**

4. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles son las deficiencias sustantivos y procedimentales en la ley de negociaciones colectivas estatales?

**En cuanto a la libertad sindical y la pluralidad sindical, se tiene las expectativas no cubiertas por los Sindicatos minoritarios,;asi como el caso de sindicatos no afiliados a una federecion o confederracion, a efecto de tener representatividad.....**

5. En su opinión, ¿se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?

**Conforme a las reglas de integracion normativa, resulta aplicable la analogia, la extension, la subsidiaridad y la supletoriedad. Por tanto, si es viable, lo cual se ha venido efectuando hasta antes de que se regule la negociacion colectiva para el sector estatal.....**

**Objetivo Específico 02:**

Analizar los derechos afectados de los trabajadores del sector público

6. De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles serían los derechos laborales que se estarían afectado por los vacíos y deficiencias de la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?

**Conforme a la primera disposicion complementaria final de la Ley N° 31188, se tiene que todos los acuerdos por convenios colectivos anteriores mas favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia. Por tanto, los derechos laborales adquiridos se mantienen y los vacios que pudiera presentar la nueva norma no los afectaria.....**

  
FIRMA Y SELLO

Arequipa, 11 de julio del 2022

**ANEXO N° 3C  
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** Vacíos y deficiencias de Ley N° 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público

**Entrevistado:** Abg. Jose Antonio Arenas Arias

**Cargo/profesión/grado académico:** Sub Director de Registros Generales y Negociaciones Colectivas/ Abogado

**Institución:** Gerencia Regional de Trabajo y Promocion del Empleo Arequipa

**Objetivo General:**

Analizar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y sus lineamientos D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva y la afectación de los derechos de los trabajadores del sector público

1. En su opinión, ¿Por qué el proceso de negociación colectiva, es importante para el sector público?

Considero que la negociación en el sector público constituye un instrumento poderoso para mejorar el clima laboral en ese sector, y alinear los tres intereses existentes en las entidades estatales; la negociación colectiva impulsa la mejora en los servicios brindados por las entidades a la ciudadanía, promoviendo una mejora en el desempeño de los trabajadores y mayores beneficios para los servidores públicos.

2. Desde su punto de vista ¿Se puede establecer límites a la negociación colectiva para el sector estatal?

En mi opinion considero que no debe establecerse limites a la libertad sindical de negociar libremente, pues dicho derecho se encuentra reconocido por nuestra Constitucion Politica y los convenios internacionales suscritos con nuestro país, porque la negociación colectiva es el acuerdo de las voluntades de las organizaciones sindicales y los empleadores para tratar las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo.

**Objetivo Específico 01:**

Determinar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público

3. En su opinión, ¿cuáles sería los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?

La ley N° 31188, no contiene disposiciones complementarias o transitorias que regulen la situación de los procedimientos en trámite que quedaron abiertos o sin solución al momento de expedirse el D.U. 014-2020. Es así que, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 088-2021-SERVIR-PE, se formalizo el acuerdo de Consejo Directivo adoptando como opinión vinculante el Informe Técnico N° 1108-2021-SERVIR-GPGSC, sobre la aplicación y alcances de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. SERVIR, a través de dicho informe desconoce el derecho de negociación colectiva de los trabajadores que se han visto afectados por la paralización de sus procedimientos, estableciendo dos reglas sin sustento legal alguno, las cuales implican en la práctica, para las negociaciones colectivas en trámite, cuyas etapas de negociación directa, conciliación y arbitraje se desarrollaron bajo las normas de la Ley del Servicio Civil, que por efecto de las nuevas prohibiciones queden sin solución, queden abiertas, a pesar de tratarse de un derecho fundamental de carácter mundial. Esto significaría que los trabajadores comprendidos en tales negociaciones no gozarían de ningún tipo de reajuste de sus remuneraciones, a pesar de la obligación de fomento de la negociación colectiva contenida en el artículo 28 de la Constitución Política y en los Convenios 98 y 151 de la OIT. Debemos tenerse presente que el citado Informe Técnico, no tiene rango legal, ni reglamentario, por lo que carece de obligatoriedad, tratándose de una opinión administrativa de SERVIR, por lo que, las Entidades Públicas, en cumplimiento de la Constitución, podrían apartarse de dicha opinión administrativa.

4. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles son las deficiencias sustantivos y procedimentales en la ley de negociaciones colectivas estatales?

La mayor deficiencia sería la no existencia de un informe económico financiero. En el Decreto de Urgencia N° 014 -2020, se señaló las reglas para la negociación colectiva en el Estado y señalaba la existencia de un informe económico financiero por parte del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) que valorizada el pliego de reclamos, documento que la Ley N° 31188, no contempla, el cual establecía un máximo negociable en función al presupuesto de la entidad con lo que se realiza la negociación y el informe se emitía antes del inicio de las reuniones de negociaciones colectivas. Además, establecía que si el convenio colectivo o el laudo arbitral contravenía ese informe, era nulo.

5. En su opinión, ¿se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?

En mi opinión la negociación colectiva en el sector público es totalmente distinta la que se desarrolla en el sector privado. No se puede aplicar la regulación normativa establecida en el TUO de la LRCT, en principio, porque ese marco normativo se estableció en relación a los empleadores y trabajadores que regulan su relación laboral en el Régimen Laboral Privado

**Objetivo Específico 02:**

Analizar los derechos afectados de los trabajadores del sector público

6. De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles serían los derechos laborales que se estarían afectados por los vacíos y deficiencias de la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?

Tenemos varios derechos que se ven afectados, como es el derecho a una remuneración justa y suficiente, dado el costo de vida y la baja de remuneración que se ven en el sector público; asimismo se estaría afectando el derecho que tienen las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores de una remuneración mínima.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Abg. José Antonio Arenas Arias  
Mbl. CAA. 3059

M.J. CONCILIADOR REG. 44031  
JEFE DE ÁREA DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS  
Y REGISTROS GENERALES  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

**ANEXO N° 3D  
INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

**Título:** Vacíos y deficiencias de Ley N° 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público

**Entrevistado:** CARLOS SALAS CASTRO

**Cargo/profesión/grado académico:** DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS/ ABOGADO

**Institución:** GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE AREQUIPA

**Objetivo General:**

Analizar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y sus lineamientos D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva y la afectación de los derechos de los trabajadores del sector público

1. En su opinión, ¿Por qué el proceso de negociación colectiva, es importante para el sector público?

Permite el ejercicio de los derechos constitucionales y materializa el principio de autonomía colectiva, que garantiza que las partes puedan autoregular las remuneraciones y condiciones de trabajo acordes y que estos acuerdos sean de obligatorio cumplimiento. Permite canalizar por vías pacíficas la solución de los conflictos laborales

2. Desde su punto de vista ¿Se puede establecer límites a la negociación colectiva para el sector estatal?

Por supuesto, los límites deben ser únicamente los necesarios para garantizar el cumplimiento de lo acordado, y el equilibrio presupuestal

**Objetivo Especifico 01:**

Determinar los vacíos y deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público

3. En su opinión, ¿cuáles sería los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?

La aplicación de las normas referidas es reciente. Las primeras experiencias nos revelan incluso la participación del SERVIR que emitió Informes "reglamentarios". Pero la interpretación y aplicación de las normas deben orientarse al cumplimiento

de los fines de la Ley es decir hacer viable que las partes puedan "negociar" y que en caso de no llegar a acuerdos se garantice el ejercicio del Arbitraje. En ese sentido en lo que se refiere al ejercicio del arbitraje, no se ha regulado específicamente las normas sobre la constitución del tribunal arbitral.

4. De acuerdo a su experiencia ¿cuáles son las deficiencias sustantivos y procedimentales en la ley de negociaciones colectivas estatales?

El procedimiento de evaluación del pliego de reclamos; las consecuencias de la infracción de los plazos; y las facultades de la autoridad que sancionadora.

5. En su opinión, ¿se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?

Si, evidentemente con apreciación de sus diferencias.

**Objetivo Específico 02:**

Analizar los derechos afectados de los trabajadores del sector público

6. De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles serían los derechos laborales que se estarían afectado por los vacíos y deficiencias de la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?

El derecho al debido procedimiento administrativo, el derecho al acceso de información imprescindible para la elaboración del pliego.

Arequipa, 18 de julio de 2022



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA  
*Carlos Enrique Salas Castro*  
Abg. Carlos Enrique Salas Castro  
DIRECTOR DE PREVENCIÓN Y  
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS  
GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO  
Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

ANEXO 4  
DOCUMENTOS PARA VALIDAR INSTRUMENTO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ANEXO 4A1: CARTA DE PRESENTACION - RGL

Señor: Mg. RONALD GONZALES LAZO

Presente.-

Asunto: VALIDACION DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Tengo el honor de dirigirme a Usted, para expresarle mis saludos, y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Lima – Este, en el Programa de Titulación en la Modalidad de Taller de Elaboración de Tesis para obtener Título Profesional de Abogado, solicito a usted validar los instrumentos con los cuales recogeré información necesaria para desarrollar la investigación, el título de la investigación es: "Vacíos y deficiencias de la Ley N° 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Publico" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en el tema laboral y/o investigación.

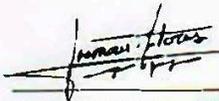
El expediente de validación, que hago llegar, contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de instrumentos.
- Protocolo de validez de contenido de instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

  
Chávez Velarde, Fabiola Leonor  
DNI N° 47006427

  
Flore Supacyupanqui, Hernán Javier  
DNI N° 42019609

ANEXO 4A2: Certificado de validez de contenido del instrumento - RGL

Certificado de validez de contenido del instrumento																
N°	OBJETIVO GENERAL/OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>			Sugerencias			
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA		EXCELENTE		
1	De acuerdo con su experiencia, ¿cuáles serían las consecuencias de una negociación colectiva, con vacíos y deficiencias normativas?				X								X			
	<b>Objetivo Específico 01:</b> Identificar los vacíos de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público.															
2	En su opinión, ¿cuáles serían los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?				X								X			
3	En su opinión, ¿se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?				X								X			
	<b>Objetivo Específico 02:</b> Analizar las deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público.															
4	De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles sería la deficiencia sustantiva y procedimental en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?				X								X			
5	Desde su punto de vista, ¿cómo podrían subsanarse las deficiencias sustantivas y procesales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de				X								X			

1. PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. RELEVANCIA: El ítem apropiado para representar al contenido de estimación del instrumento.

3. CLARIDAD: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



OBSERVACIONES Ninguna

Opinión de Accesibilidad                      Aplicable { x }                      Aplicable después de corregir { }                      No Aplicable { }

Apellidos y nombres del Juez validador Dr./Mg: Mg. Ronald Gonzáles Lazo

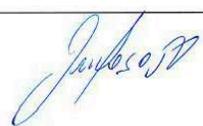
Especialidad del Validador Gestión Pública

<sup>1</sup> PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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



Arequipa, 28 de junio de 2022

## **ANEXO 4B1: DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS**

### **I. CATEGORIAS:**

#### **1.1. La negociación colectiva.**

Negociación Colectiva: La negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”

Esta definición proviene del artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

#### **1.2. Negociación colectiva en el sector publico:**

El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho de negociación colectiva en el Sector Público tiene nivel constitucional, siendo uno de configuración legal. El Tribunal Constitucional ha establecido que los derechos constitucionales tienen distinta eficacia, el TC señala que existen disposiciones constitucionales de dos tipos: las normas regla y las normas principio. Las normas regla son mandatos concretos de carácter auto aplicativo y son judicializables. Las normas principio constituyen mandatos de optimización, normas abiertas, de eficacia diferida, que requieren de la intermediación de una norma legal (norma de nivel primario), para alcanzar plena concreción y ser susceptibles de judicialización para ser exigibles.

En ese contexto tenemos los derechos constitucionales de “configuración legal”. El TC señala que existen derechos de este tipo, porque así lo ha previsto la propia Constitución, estos derechos constitucionales de configuración legal requieren de una ley, como requisito sine qua non; para la culminación de la delimitación concreta del contenido directamente atribuible al derecho fundamental. En estos derechos, su reconocimiento constitucional no es suficiente para dotarlos de eficacia plena, pues

su vinculación jurídica sólo queda configurada a partir de su regulación legal, la que los convierte en exigibles.

## **II. SUBCATEGORIA**

### **2.1. VACIOS DE LA LEY**

El vacío del Derecho es un suceso para el que no existe norma jurídica aplicable y que se considera que no debe estar regulado por el Derecho rigiéndose, en consecuencia, por los principios hermenéuticos aplicables. En este sentido, son supuestos donde se ha considerado que no debe aplicarse ninguna norma específica conformando vacíos procedimentales, referidos a la falta de normativa procedimental y vacíos sustantivos directamente por la falta de la normativa legal.

- El que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni prohibido de hacer lo que esta no prohíbe. Dicho principio se deriva del artículo 2, inciso 24, literal a) de la Constitución, y se aplica a situaciones de la vida privada.
- El que solo se puede hacer lo que se ha atribuido expresamente, ejerciendo la discrecionalidad únicamente cuando es aplicable. Dicho principio rige en temas de competencia asignada.

### **2.2. DEFICIENCIAS DE LA LEY**

En cuanto al vocablo "deficiencia" de la ley, acaece algo similar a la falta de claridad de la ley, es decir, existe la ley, pero ésta no es suficiente para dar solución al conflicto jurídico, de tal modo que se puede considerar que el legislador reguló cierta situación jurídica, pero no lo hizo en su totalidad siendo estas deficiencias procedimentales y deficiencias sustantivas o materiales.

### **2.3. LEY N° 31188 LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL**

La Ley N° 31188 Ley De Negociación Colectiva En El Sector Estatal tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

#### **2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN.**

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:

- a. Principio de autonomía colectiva: Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante.
- b. Principio de buena fe negocial: Consiste en el deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.
- c. Principio de competencia: Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.
- d. Principio de previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

ANEXO 4B2: Certificado de validez y contenido del instrumento - GRCS

Certificado de validez de contenido del instrumento														
N°	OBJETIVO GENERAL/OBJETIVOS ESPECIFICOS	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	EXCELENTE	
1	De acuerdo con su experiencia, ¿cuáles serían las consecuencias de una negociación colectiva, con vacíos y deficiencias normativas?				X				X				X	.....
	<b>Objetivo Especifico 01:</b> Identificar los vacíos de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público.													
2	En su opinión, ¿cuáles serían los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?				X				X				X	.....
3	En su opinión, ¿se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?				X				X				X	.....
	<b>Objetivo Especifico 02:</b> Analizar las deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público.													
4	De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles sería la deficiencia sustantiva y procedimental en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?				X				X				X	.....
5	Desde su punto de vista, ¿cómo podrían subsanarse las deficiencias sustantivas y procesales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de				X				X				X	.....

1. PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. RELEVANCIA: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. CLARIDAD: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

ANEXO 4B3: Pertinencia – Relevancia – Claridad - GRCS



OBSERVACIONES: Ninguna.

Opinión de Accesibilidad                      Aplicable {X}                      Aplicable después de corregir { }                      No Aplicable { }

Apellidos y nombres del Juez validador: Dr./Mg: Mgtr. Giancarlo Renán Chávez Suárez                      DNI: 46877136

Especialidad del Validador Docente metodólogo y especialista en proyectos de investigación científica.

Date: June 24, 2022

- 1 PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

## **ANEXO 4C1: DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS CATEGORÍAS Y SUBCATEGORÍAS**

### **I. CATEGORIAS:**

#### **1.1. La negociación colectiva.**

Negociación Colectiva: La negociación colectiva “comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de:

- (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o
- (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o
- (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”

Esta definición proviene del artículo 2 del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154).

#### **1.2. Negociación colectiva en el sector público:**

El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho de negociación colectiva en el Sector Público tiene nivel constitucional, siendo uno de configuración legal. El Tribunal Constitucional ha establecido que los derechos constitucionales tienen distinta eficacia, el TC señala que existen disposiciones constitucionales de dos tipos: las normas regla y las normas principio. Las normas regla son mandatos concretos de carácter auto aplicativo y son judicializables. Las normas principio constituyen mandatos de optimización, normas abiertas, de eficacia diferida, que requieren de la intermediación de una norma legal (norma de nivel primario), para alcanzar plena concreción y ser susceptibles de judicialización para ser exigibles.

En ese contexto tenemos los derechos constitucionales de “configuración legal”. El TC señala que existen derechos de este tipo, porque así lo ha previsto la propia Constitución, estos derechos constitucionales de configuración legal requieren de una ley, como requisito sine qua non; para la culminación de la delimitación concreta del contenido directamente atribuible al derecho fundamental. En estos derechos, su reconocimiento constitucional no es suficiente para dotarlos de eficacia plena, pues

su vinculación jurídica sólo queda configurada a partir de su regulación legal, la que los convierte en exigibles.

## **II. SUBCATEGORIA**

### **2.1. VACIOS DE LA LEY**

El vacío del Derecho es un suceso para el que no existe norma jurídica aplicable y que se considera que no debe estar regulado por el Derecho rigiéndose, en consecuencia, por los principios hermenéuticos aplicables. En este sentido, son supuestos donde se ha considerado que no debe aplicarse ninguna norma específica conformando vacíos procedimentales, referidos a la falta de normativa procedimental y vacíos sustantivos directamente por la falta de la normativa legal.

- El que nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda ni prohibido de hacer lo que esta no prohíbe. Dicho principio se deriva del artículo 2, inciso 24, literal a) de la Constitución, y se aplica a situaciones de la vida privada.
- El que solo se puede hacer lo que se ha atribuido expresamente, ejerciendo la discrecionalidad únicamente cuando es aplicable. Dicho principio rige en temas de competencia asignada.

### **2.2. DEFICIENCIAS DE LA LEY**

En cuanto al vocablo "deficiencia" de la ley, acaece algo similar a la falta de claridad de la ley, es decir, existe la ley, pero ésta no es suficiente para dar solución al conflicto jurídico, de tal modo que se puede considerar que el legislador reguló cierta situación jurídica, pero no lo hizo en su totalidad siendo estas deficiencias procedimentales y deficiencias sustantivas o materiales.

### **2.3. LEY N° 31188 LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL**

La Ley N° 31188 Ley De Negociación Colectiva En El Sector Estatal tiene por objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, de conformidad con lo establecido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú y lo señalado en el Convenio 98 y en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.

La Ley es aplicable a las negociaciones colectivas llevadas a cabo entre organizaciones sindicales de trabajadores estatales de entidades públicas del Poder Ejecutivo, el Poder Legislativo, el Poder Judicial, los gobiernos regionales, los gobiernos locales, los organismos a los que la Constitución Política del Perú y sus leyes orgánicas confieren autonomía y las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades implican el ejercicio de potestades administrativas.

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento.

#### **2.4. CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN.**

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:

- a. Principio de autonomía colectiva: Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante.
- b. Principio de buena fe negocial: Consiste en el deber de las partes de realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.
- c. Principio de competencia: Implica el respeto de las competencias constitucionales y legalmente atribuidas a las entidades públicas para el ejercicio de sus potestades.
- d. Principio de previsión y provisión presupuestal: En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria.

ANEXO 4C2: Certificado de validez de contenido del instrumento - JWGC

N°	OBJETIVO GENERAL/OBJETIVOS ESPECÍFICOS	X												Sugerencias
		Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				
		DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	PROBLEMATICA	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	PROBLEMATICA	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	PROBLEMATICA	
1	De acuerdo con su experiencia, ¿cuáles serían las consecuencias de una negociación colectiva, con vacíos y deficiencias normativas?				X				X				X	
	<b>Objetivo Específico 01:</b> Identificar los vacíos de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público.													
2	En su opinión, ¿cuáles sería los vacíos sustantivos y procedimentales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?				X				X				X	
3	En su opinión, ¿se podrían suplir los vacíos de la negociación colectiva del sector público con las normas del sector privado?				X				X				X	
	<b>Objetivo Específico 02:</b> Analizar las deficiencias de la ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva en el sector público.													
4	De acuerdo a su experiencia, ¿cuáles sería la deficiencia sustantiva y procedimental en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de negociación colectiva?				X				X				X	
5	Desde su punto de vista, ¿cómo podrían subsanarse las deficiencias sustantivas y procesales en la Ley N° 31188 y su reglamento D.S. 008-2022-PCM sobre el proceso de				X				X				X	

1. PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. RELEVANCIA: El ítem apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. CLARIDAD: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

ANEXO 4C3: Pertinencia – Relevancia – Claridad - JWGC



OBSERVACIONES: Ninguna

Opinión de Accesibilidad                      Aplicable {X}                      Aplicable después de corregir { }                      No Aplicable { }

Apellidos y nombres del Juez validador Mtro. Jefferson Williams Guerra Campos

Especialidad del Validador: Maestro en gestión pública / Derecho administrativo

Lima, 30 de junio de 2022

*Jefferson W.*  
Jefferson W.

Jefferson Williams Guerra Campos  
N.° de DNI: 71012547

- 1 PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- 3 CLARIDAD: se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ESPINOZA AZULA CESAR NAPOLEON, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Vacíos y deficiencias de Ley 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público

", cuyos autores son FLORES TUPACYUPANQUI HERNAN JAVIER, CHAVEZ VELARDE FABIOLA LEONOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 02 de Noviembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ESPINOZA AZULA CESAR NAPOLEON <b>DNI:</b> 43443442 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9928-0422	Firmado electrónicamente por: CESPINOZAZUL el 02-11-2022 15:22:12

Código documento Trilce: TRI - 0436932