



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los
sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTORES:

Pardo Vincés, Yvan Vladimir (orcid.org/0000-0001-7945-781X)

Tipula Quilla, Julio Cesar (orcid.org/0000-0001-8900-921X)

ASESOR:

Mg. Urteaga Regal, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-4065-3079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

El trabajo de investigación realizado representa la culminación de una ardua labor de perseverancia y compromiso de lograr el sueño anhelado, está dedicado a nuestra familia

Agradecimiento

A mi padre celestial, esposa e hijos,
Docentes de la Universidad César
Vallejo, por su incalculable apoyo en
la ejecución de la presente investigación

Agradecimiento

Para nuestro padre celestial que me ilumino el
camino para recorrer y con su ayuda superar
todo obstáculo, dándome la oportunidad de
culminar esta linda profesión y la comprensión
de mis familiares y amistades.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Abreviaturas	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.3. Procedimiento	27
3.4. Rigor científico	28
3.5. Método de análisis de la información	28
3.6. Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	30
V. CONCLUSIONES	48
VI. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	50
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 01. Lista de participantes	26
Tabla 02. Validación de instrumento	27

Abreviaturas

LNCSE	Ley de negociación colectiva del sector Estatal – Ley N° 31188
MTPE	Ministerio de trabajo y promoción del empleo
LRCT	Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Decreto Ley N°25593
RLRCT	Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Supremo N°011-92-TR
TUO LRCT	Texto Único Ordenado de la Ley de relaciones colectivas del trabajo – D.S. N°010-2003-TR
SERVIR	Autoridad Nacional del Servicio Civil
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
C.P.P.	Constitución Política del Perú
O.I.T.	Organización Internacional del Trabajo

RESUMEN

La investigación realizada lleva por título “El análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188”, se precisó como objetivo general analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada en relación a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Respecto a la metodología empleada se caracterizó por presentar un enfoque cualitativo de tipo básica, con diseño fenomenológico de un nivel descriptivo, se aplicaron las técnicas de entrevistas, de análisis documental y jurisprudencial con instrumentos utilizados como la guía de entrevistas, guía de investigación documental y jurisprudencial. En el caso de las entrevistas aplicado a diez operadores del derecho como Abogados laboristas, Dirigentes sindicales y funcionarios públicos.

En los resultados, culminada la fase de investigación se confirma el supuesto general toda vez que desde la vigencia de la Ley 31188 – Ley de la Negociación Colectiva del Sector Estatal y sus Lineamientos para la Implementación de la Negociación Colectiva del Sector Estatal - Decreto Supremo N.º 008-2022-PCM, se observó a nivel nacional la vulneración de los derechos laborales de los sindicatos minoritarios en razón a los vacíos normativos que colisionan con lo dispuesto en el marco constitucional vigente.

Palabras clave: Negociación colectiva, sindicatos minoritarios, derechos laborales

ABSTRACT

The investigation carried out is entitled "The analysis of decentralized collective bargaining linked to minority unions within the framework of Law 31188", it was specified as a general objective analyze how decentralized collective bargaining is developed in relation to minority unions within the framework of Law 31188.

Regarding the methodology used, it was characterized by presenting a qualitative approach of a basic type, with a phenomenological design of a descriptive level, interview techniques, documentary and jurisprudential analysis were applied with instruments used as the interview guide, documentary research guide and jurisprudential. In the case of the interviews applied to ten law operators such as labor lawyers, union leaders and public officials.

In the results, Once the investigation phase has been completed, the general assumption is confirmed, since Law 31188 – Law of Collective Bargaining of the State Sector and its Guidelines for the Implementation of Collective Bargaining of the State Sector - Supreme Decree No. 008- 2022-PCM, the violation of the labor rights of minority unions was observed at the national level due to the regulatory gaps that collide with the provisions of the current constitutional framework.

Keywords: Collective bargaining, minority unions, labor rights

I. INTRODUCCIÓN

La **realidad problemática** está relacionada con la implicancia, que ha ocasionado en el estado nacional, el marco normativo legal sobre la reglamentación de la negociación colectiva en organismos representativos de los trabajadores del estado en las diversas dependencias públicas. Generando exclusividad para el sindicato de mayor representatividad y limitando al sindicato minoritario.

Las entidades del Estado se conducen actualmente bajo la Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal N°31188 de fecha 02.05.2021(en adelante LNCSE) y su reglamento mediante Decreto Supremo (en adelante, D.S) N°008-2022-PCM, publicado el 20.01.2022. Las mismas que regulan los derechos de los gremios sindicales para establecer la negociación colectiva en mérito al artículo 28° de la Carta Magna Peruana y los pactos N° 98 y 151° suscrito con la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT).

Sobre lo particular de la Ley 31188, permite en adelante poder ejercitar la negociación sobre beneficios económicos referido a las remuneraciones incluyendo todo tipo de situaciones de trabajo y empleabilidad. Establece niveles para efectuar la negociación colectiva llamada centralizada y descentralizada, precisando que las municipalidades del país en los convenios colectivos se solventan con los ingresos económicos presupuestados de cada municipalidad.

Cabe destacar, como antecedente se publicó el Decreto de Urgencia N°014-2020(en adelante, D.U.), que regulaba medidas de estricto cumplimiento para los acuerdos colectivos en el aparato estatal, normatividad que promovía la necesidad de incluir demandas en materia económica y de productividad. Asimismo, la norma en mención facultaba a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR) y al Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante MEF), para interpretar el proceso en las negociaciones colectivas del sector público. El mismo D.U. fue derogado por insistencia de los congresistas de la patria mediante Ley N.° 31114 de fecha 23.01.2021.

En el análisis del presente estudio se planteó como causa de controversia la negociación colectiva descentralizada citada en la LNCSE; la cual dispuso que para efectuar las negociaciones serán con el sindicato de mayor representación de los trabajadores por ámbito laboral. Se entendió que el gremio mayoritario deberá tener la mayoría absoluta de sus afiliados para ser reconocido por la autoridad competente. Por tal motivo se generó en la administración pública un conflicto de intereses con los sindicatos minoritarios, que no podrán participar en los convenios colectivos.

Ahora bien, sobre la importancia de realizar una investigación en el contexto social para proponer mejoras al marco normativo de la Ley N°31188 y el D.S. N°008-2022. En caso de no llevarse a cabo esta investigación, los gremios sindicales de menor representatividad a nivel nacional podrían sufrir consecuencias desfavorables, ya que se verían vulnerados sus derechos laborales, como la libertad sindical y la negociación colectiva establecida en la Constitución peruana. Esto podría resultar en que las pretensiones de los sindicatos minoritarios no sean consideradas en las negociaciones colectivas y, a largo plazo, podrían desintegrarse como organizaciones sindicales en Perú. Además, esta situación comprometería el cumplimiento y el respeto del acuerdo N°98 de la OIT en relación al derecho que les asiste en las negociaciones colectivas.

Asimismo, la **formulación del problema** de estudio se efectuó mediante las siguientes preguntas, a saber, el **problema general**: ¿De qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188? El **primer problema específico**: ¿De qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188, y Asimismo, se planteó como **segundo problema específico**: ¿De qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188?

Por otra parte, **la justificación teórica** de esta investigación tiene su relevancia

social, sumándose en el debate sobre normas constitucionales prescritas en el artículo 28°, numeral 1, 2 de nuestra Carta Magna y convenios N°87,98,151,154 con la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En cuanto a la **justificación práctica** el estudio podría aportar sobre el debate de alrededor de la calidad de vida y solidez de los sindicatos minoritarios, permitirá beneficiar a los sindicatos minoritarios de los estamentos del sector público a nivel nacional. Para terminar, se incluyó la **justificación metodológica** al utilizar los datos registrados en las entrevistas y el análisis documental. Respecto al desconocimiento del problema planteado, el beneficio de la investigación tendrá proyección para los sindicatos minoritarios de los estamentos del sector público: gobierno nacional, regional, local y otros organismos autónomos descentralizados. Reestablecerá la solidaridad sindical y la valoración social de los beneficios laborales, erradicando la discriminación en las negociaciones colectivas efectuadas solo por sindicatos mayoritarios.

Asimismo, la investigación se planteó el **objetivo general**: Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188. Adicionalmente se estableció el **primer objetivo específico**: Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188. Y el **segundo objetivo específico** fue: Describir de qué manera se afectada el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

En cuanto al **Supuesto General** se adelantó que: Desde la vigencia de la Ley 31188 – Ley de la negociación colectiva del sector estatal (02.05.2021) y sus Lineamientos para la implementación de la negociación colectiva en el sector estatal- Decreto Supremo N°008-2022-PCM (20.01.2022), se observó a nivel nacional la vulneración de los derechos laborales de los sindicatos minoritarios en razón a los vacíos normativos que colisionan con lo dispuesto en el marco constitucional vigente. El **Primer Supuesto Especifico** fue: En las condiciones laborales de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos

minoritarios en el marco de la Ley 31188. se afectan en relación a la gestión de sus mejoras remunerativas y condiciones laborales de trabajo. y finalmente el **Segundo Supuesto Específico** fue: Si se evidencia la afectación de la libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios lo cual revela un incumplimiento del marco normativo internacional a saber los convenios de la OIT 87,98,151 y 154 ratificados por el Estado peruano.

II. MARCO TEÓRICO

Debe señalarse que, al efectuar la revisión de los estudios de investigación a nivel nacional e internacional, tratamos de conocer la información que se relaciona a nuestro problema planteado, así como objeto de estudio, mediante el aporte de revistas indexadas, tesis, libros, jurisprudencias y otros. Lo que permitirá profundizar en nuevos conceptos de interés para la investigación científica.

En tal sentido en la búsqueda de las investigaciones nacionales iniciamos con, Rey (2022) en la presentación de su tesis donde planteo como objetivo en analizar los derechos vulnerados de sindicación y la discriminación de los colaboradores de la institución bancaria Falabella, realizado el 2021 con un enfoque cualitativo, investigación básica, de diseño descriptivo y analítico, utilizando como instrumento la guía de entrevistas con temas relacionados la libertad gremial y el derecho de sindicalización. Resalta el ordenamiento jurídico nacional, supranacional, Sentencias Constitucionales y los tratados suscritos con la OIT N°87, que los trabajadores del Banco deberían saber de sus derechos laborales. Sin embargo, existe una presión subliminal de parte de sus jefes, supervisores que lo desmotivan para ejercer reclamos y le inducen a no pertenecer al sindicato formado, en caso contrario serán posibles de aplicar medidas disciplinarias consideradas en la norma interna de trabajo. Explica las cifras estadísticas de los reportes del Ministerio de Trabajo, como en épocas del covid-19, se redujeron las empresas registradas en consecuencia el número de trabajadores disminuyó, quedando desamparados y sin protección del estado. Destaca en sus conclusiones de su investigación que: Los trabajadores del citado Banco no ejercen la libertad sindical que las leyes laborales establecen, al no poder sindicalizarse por temor a ser sancionados por infracciones del reglamento interno de la empresa y ser despedidos. Falta de presencia del personal de SUNAFIL en la capacitación a los trabajadores sobre la sindicación incluyendo a los empleadores.

Al respecto, Ángeles (2021) en su análisis sobre la regulación del proceso de convención colectiva estatal, sostuvo investigar si tal normatividad es legítima y respeta los beneficios laborales de los servidores del ámbito estatal, a la vez refiere que en los últimos años los organismos sindicales en la presentación de sus pliegos

de reclamos han sido sorprendidas por los constantes cambios de las normas, ocasionando retrasos en sus demandas y percibiendo un retroceso en promover las negociaciones colectivas. Concluyó que el Estado deberá ejercer su rol y viabilizar los acuerdos evitando los conflictos.

Correa y Chafloque (2021) en su tesis sobre la negociación colectiva y los derechos sindicales situación de los diversos regímenes del sector público efectuado en el distrito de Jesús María, tuvo como objetivo principal de proponer su aplicación efectiva de la normatividad en las negociaciones colectivas, incluyendo los derechos laborales. En tal medida recurre a un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo basado en la teoría fundamentada, registrando valiosa información de los análisis de documentos y como técnica de acopio de datos incluye la entrevista con su instrumento denominado guía de entrevista efectuados a personajes concedores de los derechos laborales en el ámbito estatal. Concluyó que los empleadores en las negociaciones efectuadas con los sindicatos vulneran sus principales beneficios laborales en el sector público, en virtud que la legislación laboral vigente tiene diversas doctrinas y jurisprudencia que ponen en riesgo el cumplimiento de los derechos de los servidores; se basan que ningún derecho fundamental es ilimitado y se encuentran prescritos en nuestra Constitución. Además, consideraron que se tendrán que valorar otros bienes jurídicos que se encuentran protegidos como la aprobación del presupuesto público o el equilibrio presupuestal de cada institución del estado. Por consiguiente, el presente estudio aporta nuevos conocimientos teóricos que justificará una verdadera aplicación de normas jurídicas en beneficio de los empleados en las futuras negociaciones o convenios colectivos.

Por otro lado, Polanco (2021) en su tesis referido a la probabilidad de una negociación como gremio minoritario de forma individual y paralela al sindicato de mayor representatividad, menciona el artículo nueve del Texto Único Ordenado de la Ley de relaciones colectivas de trabajo aprobado por el Decreto Supremo N°010-2003-TR, sobre esta disposición se desprende en su contenido que el gremio con mayor representatividad debe incluir al 50 por ciento más uno de todos los servidores en su ámbito, incluso a los no sindicalizados. En caso de no haber

acuerdo, los sindicatos minoritarios solo representarán a sus propios miembros para suscribir convenios colectivos. El autor considero que este marco legal constituye un monopolio de la negociación colectiva. Se hace referencia a estudios que muestran cómo las sentencias del Tribunal Constitucional Peruano han limitado el principio de autonomía sindical en perjuicio de los sindicatos con menor representación.

Cabe mencionar a Cruz (2020) en su investigación, sobre la necesidad de establecer la negociación colectiva con el objetivo de reivindicar demandas económicas y condiciones de trabajo, encontrándose temporalmente suspendido por motivos de la emergencia sanitaria. La Municipalidad de Comas no efectúa ningún diálogo con los sindicatos. A la vez el marco legal laboral de la institución pública SERVIR y su reglamento regulan las negociaciones colectivas en el sector estatal, limitando mejoras o incrementos remunerativos que son las aspiraciones de todo trabajador para tener una mayor productividad y que además se estaría generando un clima laboral hostil. Que esta condición exige el respeto de los tratados internacionales y el cumplimiento del artículo 28° de nuestra constitución. El autor para investigar esta problemática utilizó el enfoque cualitativo, realizando el trabajo de campo, recopilando las observaciones de sus entrevistados, siendo un proceso inductivo. Su nivel descriptivo, con una teoría fundamentada basada en datos específicos y de experiencia. Concluyó en que la gran mayoría de los empleados no se identifican con la institución municipal, trabajan en situaciones inadecuadas para su seguridad y salud, Perciben remuneraciones donde apenas superan el mínimo legal establecido. Por consiguiente, urge la imperiosa necesidad de efectuar las negociaciones colectivas que mejoren las condiciones de trabajo y mejoras económicas por parte de la Municipalidad de Comas.

Por su parte Portuguez (2020) en su trabajo de tesis denominada Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados. Lima,2020 precisó como objetivo principal saber la vulnerabilidad de los derechos laborales, cuando se extienda los beneficios obtenidos en el convenio suscrito por el sindicato minoritario hacia los colaboradores no afiliados. El investigador de esta problemática desarrollo un

enfoque cualitativo, de estudio básico desarrollando conocimientos y campos de investigación para exponer el fenómeno social. De tipo interpretativo y diseño de teoría fundamentada, logrando construir el conocimiento basado en la experiencia de los entrevistados, documentos analizados y normatividad existente. Concluyó que la extensión de los convenios colectivos a trabajadores no registrados en el sindicato, atenta contra normas constitucionales relacionadas a la libertad de sindicación.

De esta manera, Guetat (2022) en su trabajo de investigación titulado “El sistema de organización sindical con mayor representación y su afectación en la negociación con sindicatos minoritarios”, presentado en la Universidad Católica San Pablo-Arequipa-Perú. Realizó su estudio basado en el método dogmático-jurídico para poder interpretar y sistematizar las normas, investigó el ordenamiento jurídico para saber si están siendo vulnerados los derechos laborales de los sindicatos minoritarios respecto a la libertad sindical. Así también Planteó el problema a través de la siguiente pregunta: ¿Qué sucede en casos que un sindicato minoritario no ve representado sus intereses por el mayoritario? A pesar de que el artículo noveno de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), se menciona que entre varios sindicatos se podrían formar una coalición en caso contrario cada sindicato representa únicamente a sus agremiados. ¿La citada disposición obliga al sindicato minoritario a ser representado por el sindicato de mayoría absoluta? Afirmando que el modelo de negociación colectiva que el Perú realiza es con los gremios de mayor representatividad conforme a la Carta Magna vigente, Decreto Supremo N°010-2003-TR y demás disposiciones Jurídicas. A la vez en determinadas jurisprudencias el Tribunal Constitucional, se ha tenido que pronunciar respecto a las garantías que debiera tener un sindicato minoritario para que vea que sus intereses sean considerados en la negociación colectiva. Concluyó que la LRCT y su reglamento deberían determinar las modalidades de proteger los intereses de los sindicatos minoritarios para no afectar la seguridad jurídica de conformidad a los convenios internacionales N° 87 y N° 98 suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Cabe resaltar, en su Tesis denominada “Propuesta de mejoras necesarias a la Ley 31188: Ley de negociación colectiva en el sector estatal”, sustentada por Sánchez (2022) para obtener el título de abogado en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo que su objeto de estudio es optimizar los mecanismos de la negociación colectiva en el sector público, mediante un enfoque cualitativo de categoría descriptiva con diseño documental a través del método analítico y bibliográfico. Resaltó la importancia de la Ley para su cumplimiento donde los sindicatos legitimados deberán tener de manera anticipada el informe financiero emitido por el MEF, que permitirá manejar rangos en el incremento de remuneraciones de los servidores, debiendo mantener el presupuesto equilibrado de carácter referencial en la negociación colectiva. Concluyó que el Estado reconoce los derechos laborales con una regulación particular, la misma que no cubre aspectos necesarios con el principio de unidad de la Constitución en razón que se encuentra supeditado al Presupuesto Público y Equilibrio Financiero.

En relación a la problemática expuesta. Chávez y Flores (2022), en su tesis en la Universidad Cesar Vallejo, denominada Vacíos y deficiencias de la Ley 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público. Estudio de enfoque cualitativo, con categoría de diseño fenomenológico, utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, empleando el método de triangulación de la información. Destacó como vacíos legales a la reglamentación de norma en la cual los empleadores no reciben sanción alguna al obstruir o retrasar el inicio de la negociación colectiva, la demora en la entrega del Informe Financiero-Económico a los representantes de los trabajadores, entre demás aspectos. Considera esta investigación trascendental en cuanto el ordenamiento jurídico requiere nutrirse de conocimiento científico basado en doctrinas, jurisprudencias para el bienestar social de los trabajadores, cuando sus derechos son vulnerados. Concluyó en deficiencias encontradas en aspectos de procedimientos y de manera sustantiva la discriminación con los delegados o representantes de sindicatos minoritarios, restricciones económicas de las remuneraciones en tiempo de crisis económicas como recesión, pandemia y otros, no se precisa quienes serán las autoridades administrativas que validarán las negociaciones colectivas.

Dentro de este marco, Sanchez y Tarqui (2022) presentaron una investigación titulada Informes Económicos en las Negociaciones Colectivas de los obreros, Ley 31188, y el debido proceso, Arequipa, 2021, tesis aprobada en la Universidad Cesar Vallejo. Teniendo como finalidad aclarar el vacío legal de la Ley citada, respecto al plazo que debería tener el Ministerio de Economía y Finanzas para emitir el informe Económico-Financiero y ser alcanzados de manera oportuna al Tribunal Arbitral para resolver Laudos Arbitrales de las partes. Utilizó el enfoque cualitativo de nivel básico, descriptivo, como técnica la entrevista y como instrumento de investigación la guía de entrevista, complementada por fuentes bibliográficas y tratadistas del tema. Concluyeron que la falta de precisión de fecha de entrega y demora en el tiempo del informe Económico-Financiero por parte del MEF, podría resultar impugnado ante el órgano jurisdiccional para plantear la nulidad, lo que resulta evidente vulnera los derechos de los servidores públicos y el debido proceso. A la vez recomienda la celeridad en la entrega del citado informe a los solicitantes de la negociación colectiva vía Laudo Arbitral en la cual los árbitros emiten sus resoluciones en el plazo que la ley señala de 45 días hábiles.

En función de lo planteado identificamos las Investigaciones Internacionales iniciando con Valero (2019) en su investigación que realizó en España sobre la Negociación Sindical, considera que es un medio eficaz para que se establezca una paz social, al permitir que los agentes representados entre empleadores y empleados lleguen a un acuerdo común de respeto de los derechos laborales. Se enfocó en que no solamente está referido a las mejoras de los beneficios económicos para los trabajadores, sino que constituye agregar los costes laborales de los empresarios, que permite mejorar su nivel de competitividad laboral acorde a la economía del mundo. Así también nos planteó que en España a la llegada del siglo XXI se constituyó un nuevo enfoque económico por la globalización, el desarrollo tecnológico sobre la publicidad y los medios de comunicación que lograron reformas en las negociaciones colectivas enfocadas en adaptarse a las necesidades empresariales elevando su productividad. Para finalizar el estudio resume que desde el año 2000 hasta el 2012 se introdujeron diversas reformas laborales que han beneficiado en su mayoría a los empresarios por la crisis económica internacional, considerados inconstitucionales al afectar a la comunidad

laboral de los trabajadores.

García (2019), en el estudio realizado, utilizó el diseño no experimental, definiendo que la negociación colectiva es la participación del empresariado con representantes de los trabajadores con la finalidad de alcanzar objetivos referidos a mejoras económicas y condiciones de trabajo, siendo el elemento primordial el incremento de sus remuneraciones y la conducta sindical como resultado del modelo teórico de negociación. En España cuando se efectúa la convención (caracteres como remota presencia gremial, alta tasa de cobertura y diminuta movilidad laboral) marcan las bases del comportamiento de la representación sindical, que en la mayor parte buscan fijar un salario superior al de equilibrio. Teniendo como conclusiones que el proceso del acuerdo colectivo es asimétrico entre empresas y sindicatos, pues la negociación es en favor del trabajador y en contra de las empresas, así mismo destaca que el porcentaje de afiliación de los sindicatos es muy baja en Europa como España (15.7%), Francia (8%) pero muy lejana de Finlandia (71%), Suecia (82%) y destacando que la cobertura en la convención es en España del 80% favorecido por la normativa española.

En la investigación realizada por Sánchez y Vergara (2020), se planteó las limitaciones, restricciones establecidas por el Estado Colombiano para el ejercicio de los derechos laborales en las negociaciones colectivas y las condiciones de labores del sector público, a la vez la apertura para la negociación en función a los preceptos jurídicos de los convenios internacionales. Al respecto, los autores manifestaron que los representantes de los servidores públicos en la negociación realizada, se encontraban sujetas normas estatutarias, por ello las condiciones de trabajo se determinaban de forma unilateral por el estado. Sin embargo, desde el establecimiento de la Carta Magna de Colombia en 1991 en la inscripción de los tratados supranacionales con la OIT y la emisión de normas administrativas, se vislumbra posibilidades de mejoras en la negociación colectiva basadas en las condiciones de trabajo de entidades públicas. La metodología que utilizó, del derecho positivo de Colombia, es de un enfoque cualitativo, de la revisión de acciones administrativas en el ejercicio de manera unipersonal del estado sobre los procedimientos en las negociaciones colectivas de los servidores del estado. En las

conclusiones del artículo, refirieron que los representantes de trabajadores del sector público en las negociaciones colectivas se encuentran regulados por normas jurídicas emitidas por el ejecutivo que son contrarias con el derecho laboral, prescrito en el acuerdo de los vínculos laborales en la gestión pública con la OIT. A la vez determina que el convenio colectivo sea registrado como un acto administrativo.

Melián (2020), planteó una tesis doctoral denominada “La estructura de la negociación colectiva nuevas reglas de articulación en la era de la globalización económica” propuso una metodología de tipo no experimental – interpretación. Basada en su primer capítulo sobre modalidades de convenios colectivos con sus cambios desde lo tradicional, estáticos y dinámicos. En la cual nos explicó que el proceso de flexibilidad laboral impulsado por el sistema neoliberal generó repercusiones sociales de carácter negativo sobre la empleabilidad laboral, con sueldos bajos, precariedad en la suscripción de contratos, incremento del estrés emocional, situaciones que favorecen a los empresarios. Respecto al segundo capítulo, se refirió a la estructura de las negociaciones, se analizó el ámbito negocial del que se encuentra limitado. En su tercer capítulo reflejó estadios tradicionales en la negociación que efectúan los sectores empresariales y sectoriales, presentan información con cifras estadísticas del impacto sobre reformas laborales. Lo que terminó con planteamientos para el sector empresarial. Culminado el capítulo cuarto, donde se analizó los diferentes espacios para la negociación colectiva. En la cual se propuso modalidades de contratos, las empresas organizadas, las redes de empresarios, empresas de multiservicios, plataformas virtuales y otros fenómenos, que permitirán de manera estratégica la reducción de los costos del empleado. Lo que requirió reconfigurar el marco normativo laboral. A la vez culminó con una relevante modalidad de realizarla en plataformas digitales y que operen de manera independiente. Destacó también como parte de la investigación, sobre el proceso evolutivo de las negociaciones colectivas (en adelante, N.C.) de una vista histórica en tres posibles escenarios; el primero relacionando el origen de forma conflictiva entre las partes, donde la parte reclamada era las condiciones de labores implantada por la economía empresarial (industrial), teniendo como objetivo la paz laboral. El segundo la N.C. cambio a un

sentido de cooperatividad dado que se suscriben compromisos de los trabajadores y empresarios en que el estado participa de países de Europa y de Norte América. El tercero, se refirió a un aspecto de codecisión, siendo el objeto principal convenios sobre condiciones laborales (mejoras salariales mínimos, horas de actividad, aspecto de seguridad y salud), existiendo el peligro de conflicto en la cual establecen de manera categórica mecanismos de diálogo.

Giuzio (2021), en su investigación, resaltó los cambios normativos laborales realizados en Uruguay sobre los consejos de salarios de 1943, siendo el verdadero soporte de la negociación colectiva y que, al ser interrumpido su funcionamiento, se debilitaron los beneficios salariales, sindicales y con ello las negociaciones. Sobre lo particular, el 2009 se instala un nuevo modelo en la Ley denominado Consejo Superior Tripartito la cual tendrá la función de actualizar los salarios e incluir otras condiciones de trabajo en las negociaciones colectivas. Consideran esta regulación moderada, impulsada por los convenios de la OIT. Concluyó que en su país existe un franco retroceso en el modelo de relaciones colectivas de trabajo, estando en un proceso de esterilización del proceso actual de negociaciones, a efectos de concurrir en recobrar el sistema de predominio de la negociación por empresa que se desarrolló por última vez en los años 1990.

Importa, y por muchas razones encadenar los enfoques teóricos que son base de las categorías y subcategorías materia de investigación, que permitirá mejorar los conceptos esenciales. Para lo cual consideramos dos categorías entre ellas Negociación Colectiva Descentralizada. para comprender esta categoría de manera previa brindamos conceptos sobre la negociación colectiva. Así para Valera (2016) resulta el proceso de interlocución de parte de los que representan a los trabajadores y empleadores con el fin de llegar a conclusiones sobre mejoras en las remuneraciones y condiciones de trabajo teniendo, la fuerza vinculante de lo acordado.

Según la revista de la O.I.T.(2016,p.2) de título Negociación Colectiva: Guía de políticas definió que la negociación colectiva es un proceso donde implica cualquier tipo de discusión sea de manera formal o informal con la finalidad de llegar a un

acuerdo mutuo, siendo importante el criterio de buena fe, estas decisiones generan ayuda a mantener confianza y respeto mutuo mejorando la calidad de representación de las partes, centran su atención a las condiciones de trabajo y empleo; como salarios, horas extras, vacaciones, licencia de maternidad, seguridad entre otros aspectos.

Canessa (2019) en la revista IUS ET VERITAS, manifestó que la negociación colectiva en entidades públicas es el tema más recurrente en la controversia jurídica laboral a nivel nacional. Sin embargo en el debate nacional se deja de lado sobre el incumpliendo de los compromisos internacionales que nuestro país tiene con la ratificación de los convenios N°87,98 y 151 de la O.I.T. a la vez expresó que el Tribunal Constitucional Peruano en múltiples ocasiones se pronunció que los convenios suscritos con el mencionado organismo sobre la negociación colectiva forma parte del bloque constitucional, además existe la obligación de los estados suscriptores en respetar, promover y hacer realidad el principio de la libertad sindical inmerso sobre el derecho de la negociación colectiva.

Para Saco (2020) en la revista LABOREM N°22, enfatizó que la negociación colectiva para la OIT es uno de los principios rectores considerado libre y voluntario, acogido en el convenio N°98 referido al derecho de sindicación y de negociación colectiva, a la vez el Comité de Libertad Sindical expresó que la negociación citada para ser eficaz debería tener el carácter voluntario y no medidas coercitivas que alterarían su esencia. En concreto en la negociación colectiva debería reducirse al máximo la intervención y la reglamentación del Estado en beneficio de la máxima autonomía de las partes.

Chanamé (2021) en la revista LP- Derecho, reveló que el artículo 28° de nuestra Constitución reconoce los derechos específicos de la sindicación, la negociación colectiva y huelga, cautelando su ejercicio democrático. Asimismo, cita la base legal en el TUO de la Ley de relaciones colectivas del trabajo y su reglamento donde se establece las modalidades de efectuar la negociación colectiva.

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) definió la negociación colectiva como todas las negociaciones que tienen lugar entre un trabajador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o diversas organizaciones de trabajadores (Zippan,2022).

De otra parte, la Ley de Negociación Colectiva del sector Estatal N°31188 señala niveles de negociación y distingue en su artículo 5° Literal “b” negociación colectiva descentralizada; La negociación se realiza por ámbitos sectorial, territorial y por entidad pública o también que las organizaciones sindicales acuerden. En las Municipalidades la negociación se atenderá con cargo a los ingresos propios de cada municipalidad. Para los municipios que tengan menos de 20 trabajadores podrán acogerse a los beneficios de la negociación colectiva centralizada que se suscribe con el gobierno de manera anual.

Debe señalarse, sobre la negociación colectiva descentralizada las tres subcategorías consideradas en el presente estudio de la cual tenemos Procedimientos para la negociación colectiva. .En mérito de la citada Ley 31188 en el artículo 12° se consigna el procedimiento de manera general, debiendo iniciarse con la presentación del proyecto de convenio colectivo donde se requiere lo siguiente; Nombre y domicilio de las entidades públicas, Denominación y Numero de registro de la o las organizaciones sindicales que lo suscriben y con domicilio único, Nómina de los integrantes de la comisión negociadora, debidamente documentado, Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran dentro de un solo proyecto de convenio, Firma de los representantes sindicales integrantes de la comisión que negocia.

De conformidad al artículo 13° de la precitada Ley se consigna en el numeral 13.2 el procedimiento para la negociación colectiva descentralizada de la manera siguiente; El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año posterior. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez días calendarios de presentado el proyecto de convenio colectivo, pudiendo extenderse hasta los 30 días siguientes de iniciado, De no

llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación, que podrán durar hasta treinta días contados desde la terminación del trato directo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante AAT, De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, las partes podrán solicitar el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe terminar el 30 de junio, a excepción que los trabajadores decidan ir a la huelga, en ese caso se aplica la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y su Reglamento respectivo.

Ahora bien, la siguiente Subcategoría denominada Características del convenio colectivo, la revista ECONOMIPEDIA (2020) señaló el convenio colectivo tiene carácter vinculante y obliga a ambas partes a cumplir lo acordado. Por lo general, los sindicatos y sus dirigentes representan a los trabajadores en estos convenios. Pueden tener alcance en una empresa específica o en todo un sector productivo. Cada convenio tiene una duración diferente y puede ser renovable anualmente. Es importante destacar que el contrato laboral individual puede ofrecer condiciones laborales superiores, pero no inferiores, a las establecidas en el convenio. Además, un convenio colectivo no puede contradecir la constitución ni las leyes laborales del país, ya que estas tienen mayor jerarquía. Se espera que el convenio incluya mecanismos para declarar su invalidez si alguna de las partes está en desacuerdo. En algunos países, el gobierno interviene en estos acuerdos.

Según Varela (2016), en su cátedra de la Academia de la Magistratura sobre derecho colectivo del trabajo, fundamentó las siguientes características de la convención colectiva: Modifica automáticamente los aspectos de la relación laboral que abarca, y los contratos individuales se ajustan a ella sin poder contener disposiciones que perjudiquen al trabajador. La convención entra en vigencia desde el día siguiente a la expiración de la convención anterior, o desde la fecha de presentación del pliego si no hubo una convención anterior. Sin embargo, ciertas estipulaciones pueden tener plazos diferentes, como obligaciones de hacer o dar bienes, que rigen desde la fecha de su firma. La convención tiene una duración determinada acordada por las partes. Si no hay acuerdo, su duración es de un año. El convenio suscrito sigue vigente hasta que sea eliminado por otro. Continúa aplicándose incluso en caso de traspaso, fusión, venta, cambio de giro del negocio

u otras circunstancias similares, hasta que su plazo expire.

Sobre la siguiente Subcategoría: Materias Negociables. Al respecto, como se puede apreciar en la Ley 31188-2021(LNCSE) en el artículo 4° se describe los temas incluidos en la negociación; son objetos de la negociación la determinación de todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, relacionado con las remuneraciones entre otras situaciones laborales que tienen incidencia económica, que incluye aspectos de interacción entre trabajadores con empleadores y sus relaciones entre gremios de ambos.

En relación con este tema, se publicó los Lineamientos para la implementación de la Ley 31188 a través del Decreto Supremo N°008-2022-PCM, donde se precisa en el artículo 6° Las materias Negociables con mayor precisión; las remuneraciones entendidas como la retribución económica hacia el servidor por la contraprestación de sus servicios brindados a los contribuyentes, también otras condiciones de trabajo con incidencia económica direccionadas al cumplimiento de sus funciones, las relaciones entre las organizaciones de empleadores y servidores públicos. A la vez en el nivel descentralizado se pueden negociar las condiciones de trabajo o de empleo con mejoras económicas, excluyendo las materias pactadas en la negociación centralizada.

Dentro de este Marco, se contempla la Categoría Sindicatos Minoritarios con dos Subcategorías denominadas Derecho de Sindicación y Libertad Sindical, para lo cual desarrollamos los conceptos de cada caso.

Cabe destacar en la Categoría titulada Sindicatos Minoritarios que la investigadora Guetat (2022), sobre los sindicatos minoritarios, nos señaló que son grupos minoritarios de trabajadores agremiados que no tienen legitimidad absoluta para participar de la negociación colectiva y en muchos casos no ve representado sus intereses y demandas en las acciones que realizan los sindicatos mayoritarios. En sus conclusiones dejó claro la aparente vulneración que estos sindicatos sufren al no poder participar de negociaciones colectivas cuando existe un sindicato con mayor número de agremiados y considera que la misma norma debe garantizar el trato de los derechos sin exclusión a los sindicatos minoritarios.

Polanco (2021), sobre los sindicatos minoritarios, nos señaló que tienen la condición de derechos de representatividad sindical, en los puntos de autonomía sindical y representación, nos manifiesta que estos sindicatos minoritarios no pueden generar la buena regulación de trato con su empleador en mérito de sus derechos e intereses comunes gremiales. En esencia sus derechos a la igualdad se ven limados y superados por los sindicatos de mayor número de afiliados.

En relación a lo planteado, Raso (2014) en la Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, en su artículo denominado La representatividad del sindicato minoritario; en la cual nos explicó como en la legislación de Uruguay se construye la pluralidad sindical y la unicidad, la presencia de variados sindicatos resulta ser la regla en los sistemas de pluralidad entendidas como democracia sindical de tal manera que nos lleva a la problemática de la organización de mayor representatividad. En tal sentido indicó que los modelos de relaciones laborales se dividen en dos categorías: La unicidad sindical (Argentina y Estados Unidos) donde solo es posible la presencia de un solo sindicato que represente a todos los trabajadores que se encuentren afiliados o no y que esta medida es producto de un mandato legal. En la otra categoría la pluralidad Sindical; permite la convivencia de varios sindicatos donde se va definir a través de la regla a la organización de mayor representatividad y que es peculiar en Uruguay, refiere además del compromiso de los actores democráticos en respetar la Constitución de la OIT, como sus Acuerdos, Convenios N°87 y 98 desde años pasados y en particular las opiniones del Comité de Libertad Sindical consignados en diversas sentencias jurídicas. Finalmente, entre otras conclusiones manifiesta que en un sistema de amplia democratización y de pluralidad en la libertad sindical, el respeto a la organización minoritaria tiene la noción de trabajo decente, reforzando a la vez la función de los sindicatos de mayor representatividad.

Respecto a la Subcategoría Derecho de Sindicación la Secretaría General de la Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2023), en su Carta Política de los Estados Unidos Mexicanos, en uno de sus puntos considera la formación de sindicatos para trabajadores como una forma de defensa de sus derechos e interese

respectivos, así mismo garantiza y recomienda los procesos democráticos en la organización sindical y se cumpla con los principios y fines de esta organización.

Etchichury (2020) en la revista “Derechos socialistas: sindicato policial y penitenciario ante la Corte Suprema” expuesta en la Universidad Nacional de Córdoba – Argentina, expuso que el derecho sindical, es el principal reclamo que pueden usar los obreros, pero que no podían ser usados meramente por la policía, por ellos ser parte de las fuerzas del orden, no podían ser parte ni formar un sindicato.

El Gobierno del Ecuador (2008), en su Constitución y con sus modificaciones respectivas, en su artículo 326°, instituyó el derecho al trabajo y lo sustentó en los principios, dentro de los cuales esta: “de proteger el derecho y la libertad de organización de los trabajadores, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se avala la asociación de los empleadores”, este principio es el generador del derecho que tiene todos los trabajadores a acceder de forma igualitaria a la formalización de sus sindicatos de acuerdo a su organización y su interés comunes en el ámbito de su república.

El Gobierno Uruguayo (2006), con la Ley Nro. 17940 – Libertad Sindical – Derechos Sindicales, establece en su artículo primero de esta Ley, que de acuerdo a su Constitución, la OIT y la Declaración socio laboral del MERCOSUR, promovió la libertad sindical y deplora todo acto que promueva la discriminación de esta con los trabajadores en relación a su trabajo y acceso, así mismo describe de acuerdo a su normas legales los mecanismos y procedimientos de protección al trabajador sindicalizado ante los actos discriminatorios que su empleador genere o desee generar.

Por su parte en nuestra Carta Magna el artículo 2° numeral 13 considera como derecho fundamental de toda persona a poder organizarse y constituir asociaciones de diversas modalidades sin autorizaciones previas conforme a la normatividad

jurídica vigente, con la finalidad de la realizarse, reivindicarse socialmente y fortalecer la democracia de la sociedad. A la vez el artículo 28° se cautela los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, garantizando la libertad sindical. Por consiguiente, en el aspecto laboral todos los trabajadores obtienen el derecho a sindicarse de manera libre para poder promover y defender sus intereses económicos-sociales, quedando exceptuados del ejercicio de estos derechos los miembros de la Fuerzas armadas, Policiales, funcionarios públicos con poder de decisión y cargos de confianza.

Por último, tenemos la Subcategoría denominada Libertad Sindical: En nuestro ordenamiento jurídico laboral el Decreto Supremo N°010-2003-TR, que aprueba el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en su articulado 3°, nos expresa que un trabajador(a) tiene el ejercicio de poder pertenecer a una organización sindical de manera libre y con voluntad propia. Además, no se le puede condicionar su empleo para afiliarse o desafiliarse, menos obligársele a formar parte de una agrupación e impedirle formar parte de la misma.

Dentro de este marco, Pasco (2023) en la Revista LABOREM, titulada La libertad sindical puesta en cuestión por SUNAFIL, analizado sobre una resolución emitida y que confirmó una sanción administrativa contra una empresa por haber concedido un incremento salarial de manera unilateral a trabajadores no sindicalizados mientras se efectuaba la negociación colectiva con el sindicato minoritario. En su contenido se refiere a que la terminología de libertad es indesligable de un sujeto o grupo cuando toma la decisión o la elección de un acto; como cuando un trabajador de cualquier forma es obligado a formar parte de un sindicato se encuentra forzado y va contra su voluntad se dice que no actúa de manera libre. Algunos académicos expresan que la libertad de un sindicato se encuentra en dos modalidades individual y colectiva.

Desde la perspectiva más general, El estado peruano ratificó desde el 02.03.1960 y que se encuentra en vigor el convenio N°87 titulado Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, la misma que tiene vigencia desde el 04.07.1950 por la Confederación General de la Organización Internacional

del Trabajo. Teniendo su sede en Ginebra-Suiza, se destaca en su artículo segundo; menciona que los empleados y empleadores tiene el derecho de organizarse de manera libre y constituir organismos que los representen, a la vez de poder inscribirse con solo observar sus estatutos. En su artículo tercero; quedan facultados de formar sus instituciones gremiales, elegir a sus representantes, derecho de elaborar sus estatutos y normas de carácter administrativo que le sean más favorables a los trabajadores y empleadores, formulando sus planes de acciones.

Por otro lado, el diario la Republica en su blog perulegal.pe del 18.08.2022 con el título ¿Qué es la libertad sindical? Define como la autonomía grupal de libertad en su organización, negociación colectiva y el derecho de huelga, comprende dos características fundamentales: constituir organizaciones gremiales sin tener necesidad de alguna autorización del empleador o del funcionario público del estado y la otra sobre su afiliación a un sindicato, pudiendo ser positivo en caso de tomar la decisión de poder desafiliarse y de ser negativa cuando el servidor no desea afiliarse, señala a la vez que se encuentran estas regulaciones de la libertad sindical en los convenios internacionales y la legislación nacional como son: el convenio N°87, en su artículo segundo con la OIT, en la Constitución del estado Peruano artículo 28° numeral 1, el TUO de la LRCT artículo segundo, culminando con la exclusión de estos derechos para el personal de la Fuerzas Armadas, Policiales, Funcionarios públicos, Jueces y Fiscales.

Peña (2019) en el artículo de investigación “El derecho a la libertad del sindicato de trabajadores en Cuba 2019” precisó que los sindicatos se caracterizan por ser distintos tipos de asociaciones formadas por profesionales uniendo a miembros que podrían ser empleadores, trabajadores, con el fin de representar la defensa de todo interés específico en las relaciones laborales existentes, por lo tanto, se reconocen este tipo de mecanismos que hará eficientes este tipo de derechos.

Finalmente respecto a los enfoques conceptuales, para la presente investigación se desarrollaron los términos siguientes: el fuero sindical definido por Barona (2022) del estudio abogados consultores de Colombia; como la garantía que ostentan

algunos trabajadores de no ser despedidos, ni disminuidos de sus condiciones de trabajo, ni ser transferidos a otro establecimiento de la misma empresa, centro laboral o a un municipio distinto, a menos que sea por una justa causa y/o previamente justificada por el juez de trabajo, en merito al artículo 405 del código de salud del trabajo. También nos precisa que hay varios tipos de fueros sindicales prescrito en el Artículo 406 del citado código como son; fundadores, adherentes y directivos teniendo el amparo por el tiempo que duren y seis meses posteriores. En el Perú se encuentra regulado en los artículos 30° y 31° del TUO de la LRCT del D.S. N°010-2003-TR, con características similares a la legislación comparada. Por otro lado, la licencia sindical se encuentra regulado en el artículo 32° del TUO del LRCT del D.S. N°010-2003-TR y el artículo 16° del reglamento de la Ley citada aprobado por D.S. N°011-92-TR, en los cuales son disposiciones que permiten a los representantes de los trabajadores tener la licencia o permiso sindical remunerados para acudir a los actos de concurrencia obligatoria dentro de la jornada de trabajo. A su vez la Ley 31188 (LNCSE) en el artículo 11° referido a licencias sindicales para la negociación colectiva, en ausencia de algún convenio los que representan a los trabajadores elegidos para la negociación colectiva, tienen el derecho de gozar de licencia sindical con remuneraciones pagadas desde treinta días antes de presentar su pliego de reclamos hasta 30 días posteriores a la suscripción del convenio colectivo o al ser expedido el laudo arbitral respectivo. Finalmente, es menester precisar los tipos de sindicatos donde Matos (2020) en su artículo los colegios profesionales en el Perú; una mirada desde la libertad negativa nos recuerda que los tipos de sindicatos son cuatro según nuestro ordenamiento nacional previsto en el artículo 5° del D.S. N°010-2003-TR, tenemos a los de empresa, de actividad, de gremio y de varios oficios.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Hernández et al. (2014), manifiestan que el estudio cualitativo se focaliza en conocer los fenómenos, indagándolos desde la óptica de los integrantes en su ambiente original en relación con su contexto. Además, es aconsejable cuando la materia es poco investigada o no existe trabajo alguno

Por su parte Escudero y Cortez (2018), subrayaron que el enfoque de investigación cualitativa se encuentra predeterminado a restaurar lo real, tal y como lo perciben los concurrentes del procedimiento social definido con antelación. Su metodología se sustenta en recabar información donde el aspecto numérico no resulta relevante, valiéndose de manera principal las descripciones y observaciones del estudio. Además, resulta un camino que parte de lo particular a lo general.

Presado (2021), en su investigación cualitativa en tiempos de pandemia, expresa que está, nos permite percibir situaciones únicas y dificultosas, destacando su forma de interactuar inter y transdisciplinario, empleando métodos y técnicas específicas que le permiten al investigador generar la relación con los participantes durante la recolección, análisis y validación de la información obtenida.

Asimismo, Gómez (2018), sobre el enfoque cualitativo, manifestó sobre sus características que el investigador examina el mundo social, basado en una lógica que le permite describir el fenómeno para generar perspectivas teóricas, aplicando instrumentos, entrevistas e interacción con grupos determinados, donde convergen varias realidades u opiniones de los participantes que permiten al investigador tomarlas como fuentes de datos y experiencias que constituyen el conocimiento siempre como parte del estudio.

De Los Reyes (2019), se refiere a la fenomenología como un procedimiento para estudiar la esencia y la subjetividad en un determinado espacio para la investigación, lo cual ha permitido abrir nuevos escenarios para el estudio de temas antes no abarcados cualitativamente, que nos conlleva a encontrar cualitativamente su riqueza al momento donde desarrollamos la interpretación del fenómeno en su

fue interno, en su contexto natural y con un alto sentido de la profundidad, empatía y significado de las experiencias del ser humano como tal.

También Babu (2019), señala que empleo en su investigación la fenomenología porque no existe una realidad única para el fenómeno de estudio, que permita generar la comprensión profunda de las vivencias y experiencias, que son muestras esenciales para cubrir la intención del estudio y poder describir lo esencial de las experiencias desde los diferentes posiciones o roles ante una situación determinada; así mismo, destaca que el estudio fenomenológico se considera como un principales componente de la investigación cualitativa, que permite extraer la riqueza de las experiencias vividas respecto al fenómeno de estudio y luego comentarlas en merito al estudio y a las personas, sus posiciones, convivencias y formas el fenómeno de estudio.

Conforme a lo expuesto nuestro trabajo sigue un enfoque cualitativo, pues permitió estudiar y entender de forma focalizada la dinámica del contexto en referencia a nuestra investigación como es la negociación colectiva y su relación con los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188, además el tipo es básico conforme afirma Vargas (2009) con la investigación básica busca indagar cómo funcionan las cosas para un uso posterior, a nosotros nos permitió conocer las relaciones y producir conocimientos y datos científicos para entenderla, y el diseño de investigación es fenomenológico que según Fuster (2019) plantea la necesidad de abordar y analizar un ámbito relegado por la ciencia y que sin embargo es condición de ella misma y de todo conocimiento, ante ello no únicamente se puede entender como un ejercicio previo al quehacer científico, sino como una metodología que nos permitió una nueva modalidad de aproximarnos al conocimiento para entender los procesos dentro de nuestra investigación y nos facilitó información como parte de las ciencias sociales.

Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Nuestra indagación consideró como categoría la negociación colectiva descentralizada, de la cual, sus subcategorías fueron: a) procedimientos para la negociación colectiva, b) características del convenio colectivo y c) materias

negociables. De otro lado, respecto a la segunda categoría, la misma fue los sindicatos minoritarios, y a partir de ello, como subcategorías: a) derecho de sindicación y b) libertad sindical. La tabla de categorización apriorística se adjunta en los anexos.

Escenario de estudio

El escenario de estudio se estableció por el accionar de los sindicatos minoritarios y su actuación limitada en la negociación colectiva descentralizada en atención al marco de la Ley 31188, Ley de Negociación colectiva en el sector estatal.

Participantes.

Continuado con la investigación, debemos destacar la colaboración de los abogados laboristas de amplia experiencia en la defensa de los trabajadores y en las asesorías en la negociación colectiva de los sindicatos de entidades públicas, se incluyó a destacados dirigentes sindicales conocedores de la problemática laboral de su sector en virtud a sus experiencias notables en la defensa de la libertad sindical y en las negociaciones colectivas, así también abogados funcionarios de las dependencias del sector público relacionados en las áreas de competencia de recursos humanos y relaciones laborales. En suma, se consideró a dos grupos (Abogados y Dirigentes Sindicales), los mismos que nos brindaron valiosa información y opinión relevante sobre las negociaciones colectivas en el sector estatal dentro de la Ley 31188.

Tabla N. ° 1

Lista de Participantes

Nro.	NOMBRES Y APELLIDOS	CARGO	INSTITUCIÓN	ESPECIALIDAD
1	Roberto Ramírez Leyva	Secretario General SITRAMUM LIMA	Municipalidad Metropolitana de Lima	Dirigente Sindical Abogado
2	Franklin Donovan Reyna Ibáñez	Secretario General del SITRASUNARP - Sede Central	Superintendencia Nacional de los Registros Públicos	Dirigente Sindical Estudiante de Derecho
3	Julio Morales Palomino	Secretario General del SNA MVCS	Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento	Dirigente Sindical Abogado
4	Rogers Antonio Calderón Calderón	Abogado	Estudio Jurídico Calderón y Asociados	Abogado Laboral
5	Carmen Milagros Pereyra Túpac – Yupanqui	Abogada	Estudio Jurídico Calderón y Asociados	Abogada Laboral
6	Walter Cecilio Peralta Cabrera	Abogado	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Abogado Laboral
7	Rodrigo Felipe Paredes Mayor	Jefe del Área de Relaciones Laborales	Municipalidad Metropolitana de Lima	Abogado Laboral
8	Hugo Donald Pérez Dios	Abogado	Independiente	Abogado Laboral
9	Joé Bernabé Vera Saldaña	Abogado	Estudio Jurídico Sabiduría y Justicia	Abogado Litigante
10	Jaime Eduardo Robles Moreano	Abogado	Universidad Cesar Vallejo	Abogado Docente

3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para este estudio empleamos la técnica de entrevista y su instrumento de medición la guía de entrevistas, la cual nos permitió recolectar información, también incluimos la observación, el análisis documental y el análisis de fuente Jurisprudencial para la investigación desarrollada.

Sobre las técnicas, Hernández & Duana (2020), nos indicó que estas son un conjunto de instrumentos con lógica y organizados que permiten la aplicación efectiva de un determinado método, y sobre el instrumento nos mostró que este es el que concentra el recurso que apoya a realizar la investigación. Estas técnicas facilitan la recolección de información y son una fase donde se inspecciona y se transforman los datos con la intención de distinguir la información o experiencias comentadas más útiles e importantes para la investigación, y válidas para las conclusiones.

En la misma línea Useche et al. (2019), nos presentaron varias técnicas entre las cuales se encuentra la entrevista, que se utiliza para recabar información directa de ciudadanos que tienen conocimiento y experiencia en un determinado tema y está relacionado con el objetivo de investigación. Así mismo, mostro un conjunto de instrumentos, siendo las guías de entrevista y de observación nuestro interés, indicando que estas agrupan varias preguntas de características diferentes y relacionadas a la situación de estudio.

Seguidamente se efectuó el desarrollo de la información, comparando y analizando las opiniones de los entrevistados, revisión de libros, revistas indexadas, sentencias jurídicas y otros medios académicos.

Tabla N. ° 02

Validación de instrumento

Validador	Especialidad	Cargo
Jimmy Frank Silva Urcia	Dr. Abogado	Docente universitario
Hugo Chanduvi Vargas	Mg. Abogado	Docente universitario
Poldark Saravia Gonzales	Mg. Abogado	Docente universitario

3.3. Procedimiento

Este estudio requirió del reconocimiento y la puesta en contexto de la problemática social de los sindicatos, con especial énfasis en los de limitada representatividad como los gremios minoritarios en relación con la negociación descentralizada, continuando con la construcción de los objetivos generales y

específicos, indicando las categorías y subcategorías, empleando las técnicas e instrumentos respectivos.

Sobre la aplicación de las guías de entrevistas, se logró involucrar y/o entrevistar a los abogados laboristas y dirigentes sindicales, con conocimiento y experiencia en la defensa de los derechos laborales individuales y colectivos, todos entrevistados a título personal, de tal manera que nos permitirá obtener valiosa información en materias relacionadas a los temas de interés del estudio, a los cuales se les contacto por vez primera en visita personal y otros en vía telefónica, donde se programó la visita para aplicar la guía de entrevista, fijándose día, hora, lugar y la forma de aplicación; durante la realización de la entrevista se efectuó en todos los casos de forma presencial aplicando los protocolos de salud necesarios, las entrevistas fueron amplias y constantes, y al final se le expresamos las muestras de agradecimiento por su participación en esta investigación solicitándole que estampe su firma y selle la autorización para la publicación de su entrevista en este documento de investigación.

3.4. Rigor científico

El rigor científico para Guillén & Sanz (2021) es distinguido como el razonamiento imperioso y que atraviesa todo el estudio que se ejecutó bajo criterios científicos, que en su orden organizacional tiene elementos que son sus componentes y de otro lado criterios que le permiten confirmar la pertinencia y validez del trabajo. En este sentido, atendiendo lo expuesto la investigación cumple con la rigurosidad al poseer credibilidad, fiabilidad y autenticidad, y sustancialmente importante es investigación original, pues se aplicó la metodología pertinente desde la recolección de datos y las actuaciones previas a este trabajo donde todo está debidamente documentado.

3.5. Método de análisis de la información

Para facilitar el estudio de los contenidos se trabajó según lo considerado por Rodríguez & Pérez (2017), quien recomienda el empleo del método analítico, sintético, inductivo y sistemático, lo cual han permitido la desagregación la información general, su organización y articulación con en relación con los objetivos de la investigación, con lo cual se logró identificar y explicar los componentes, y los contenidos según su correspondencia, características y cualidades que nos

llevaron a una análisis bajo un razonamiento lógico que genero el orden y la clasificación de la información colectada. En merito a los antes expresado, podemos indicar que el trabajo cumple con la rigurosidad científica.

3.6. Aspectos éticos

El estudio requiere desde su propia naturaleza de origen una aplicación correcta de las exigencias éticas necesarias para la consolidación de la investigación, considerando los requerimientos nacionales e internacionales, e institucionales como las estipuladas por la Resolución de Vicerrectorado de Investigación N ° 062-2023-VI-UCV y las del manual American Psychological Association (APA). Por lo antes expuesto, el trabajo de investigación cumplió con los parámetros establecidos en referencia a la línea y enfoque cualitativo dispuesto por la institución educativa, manteniendo el porcentaje de similitud conforme lo acredita el turnitin para su aprobación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Dentro de este marco comparativo o de contraste del presente estudio, se logró describir cada entrevista y ver su contenido de similitud o diferencias de opiniones sobre el mismo tema a través de las herramientas de recolección, aplicadas a los operadores del derecho en materia laboral, para lo cual se utilizó los instrumentos como la guía de entrevistas, guía de análisis de fuente documental y jurisprudencial, dando los resultados siguientes:

Nuestro **objetivo general** es analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la ley 31188, se planteó la **primera pregunta** ¿qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la ley N° 31188, ley de negociación colectiva en el sector estatal?

Al respecto los entrevistados Ramírez (2023), Morales (2023), Pereyra (2023), Peralta (2023), Paredes (2023), Vera (2023) y Robles (2023) coincidieron dado que la citada Ley de negociación colectiva en el sector estatal, se establece después de largos años de lucha por parte de los trabajadores del sector público tener legitimidad para poder negociar demandas laborales expresado en incrementos remunerativos y condiciones de trabajo o empleo, es considerado como un avance histórico entre los trabajadores y el estado, donde la norma dispone dos niveles de negociación colectiva denominadas centralizada y descentralizada, en la cual solo participa los directivos de sindicatos que aglutina a la mayor cantidad de afiliados.

Asimismo, los participantes Calderón (2023), Pérez (2023) y Reyna (2023) se mantuvieron alineados en coincidir que la Ley es Inconstitucional debido que vulnera derechos laborales como la libre sindicalización del trabajador, obligando a pertenecer a un sindicato de mayor representatividad y marginando a los sindicatos minoritarios de su participación en las negociaciones colectivas con el empleador de las instituciones públicas del Gobierno Nacional, Regional, Local y otras dependencias descentralizadas, consideran que esta Ley se desnaturalizo y

perjudico a las organizaciones gremiales limitadas al emitirse el Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N°31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Seguidamente se logró formular como **segunda pregunta** lo siguiente: ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

Por tal efecto, los entrevistados Calderón (2023), Pérez (2023), Pereyra (2023) y Reyna (2023), manifiestan que esta Ley si restringe los derechos citados en la Constitución para los sindicatos minoritarios, pues, estos no pueden participar directamente en la negociación colectiva, considerado, acto y/o hecho fundamental para ejercer sus reclamos de forma oportuna por su empleador, y este último se puede negar a negociar, esto va en contra del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, y pone en riesgo a estas organizaciones sindicales minoritarias, corren el riesgo a futuro su extinción sindical.

Por su parte, Paredes (2023), Peralta (2023), Vera (2023), Robles (2023), Ramírez (2023), y Morales (2023), a título personal, indicaron que la Ley citada consideran que no restringe derechos constitucionales para los sindicatos de menor representación, por lo contrario, ha generado una ruta para gestionar prosperidades para los trabajadores desde sus propios contextos y escenarios jurídicas, así mismo señalan que la limitación no expresa trasgresión o abuso del derecho, y la negación de participación en la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios busca alinear e integrar a los sindicatos, también afirman que esta Ley es excluyente, pues, si lo fuera, estaría contra la libertad sindical y el principio de igualdad.

La **tercera pregunta** vinculada al objetivo general cuestiona si: ¿Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N°31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

De esa forma, los informantes Calderón (2023), Pérez (2023), Pereyra (2023) y Morales (2023), señalaron que, de acuerdo con su experiencia la Ley N°31188 vulnera lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, en referencia a los indicado en los artículos 26° (inciso 1) y 28° (inciso 1 y 2), muestra de ello es la disminución de los derechos laborales ya adquiridos por todos los sindicatos, como la participación en la negociación colectiva con el Estado empleador, disminuyéndolo solo el derecho de participación a los denominados sindicatos mayoritarios, situación que no permite el ejercicio pleno de la libertad sindical y acceso directo o ejercicio pleno desde su organización sindical minoritaria en la construcción de los acuerdos.

Por el contrario, Paredes (2023), Peralta (2023), Vera (2023), Robles (2023), Ramírez (2023) y Reyna (2023) manifestaron que esta Ley N°31188 no vulnera derechos y principios constitucionales, lo que busca esta norma, es encontrar una correspondencia de intereses entre todas las organizaciones sindicales que corresponden a una misma entidad estatal, para que la atención a sus demandas sea más eficiente y eficaz, buscando otorgar un espacio para afianzar la negociación colectiva según corresponda a los sindicatos participantes de ella. También es importante recoger la recomendación para promover una revisión a profundidad de esta norma, y de encontrarse alguna trasgresión de derechos fundamentales debe promoverse la derogación y todo aquel que se sienta afectado debe gestionar la tutela a su derecho.

Ahora bien, respecto del **primer objetivo específico**: determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la ley 31188, se planteó la **cuarta pregunta**: ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

Como resultado los entrevistados Calderón (2023), Pérez (2023), Pereyra (2023) y Morales (2023) expresaron la existencia tensiones sindicales internas y externas, lo cual muestra una afectación a los sindicatos minoritarios, que desde la no extensión beneficios negociados por los sindicatos mayoritarios, podría afectar la actuación del trabajador dentro de sus funciones encomendadas y que está

profundamente relacionadas a su crecimiento laboral. Hecho que evidencia el prejuicio de acceso a sus derechos.

En cambio, Paredes (2023), Peralta (2023), Vera (2023), Robles (2023), Ramírez (2023), Reyna (2023) y Morales (2023), estimaron que no se vulnera y/o afecta ningún tipo de trabajo, condición laboral y/o productividad, consideran la no afectación por tratarse de un grupo sindical minoritario, y que sus derechos a sindicación siempre están vigentes y tienen acceso a través del sindicato mayoritario según su ámbito. Así mismo, manifestaron que la existencia de mecanismos y normas jurídicas específicas en la entidad que acoge al sindicato minoritario establece roles, funciones y responsabilidades que tiene mecanismo que evalúan la producción de forma constante.

Además, se formuló como **quinta pregunta** en relación con objetivo específico primero: ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Al respecto, Calderón (2023), Pérez (2023), Vera (2023), Ramírez (2023), Reyna (2023) y Morales (2023) explicaron que durante este año los sindicatos minoritarios no pudieron participar y fueron excluidos de los procesos de negociación colectiva por no tener la legitimidad para exponer las pretensiones de sus afiliados ante el empleador, lo que, si tienen los sindicatos mayoritarios según la norma legal, esto, por la vigencia reciente para esa fecha de la norma, lo cual generó un proceso de adecuación para quienes se beneficiaron directamente y las reacciones de los minoritarios, que vieron frustradas algunas soluciones o atenciones parciales a sus demandas ya acordadas.

Adicionalmente, las entrevistadas de Paredes (2023), Peralta (2023), Pereyra (2023) y Robles (2023) comentaron que, si existieron, pues el logro del sindicato representativo fue de aplicación para todos los trabajadores, dado que la negociación colectiva centralizada ya había resuelto temas de carácter económico que corresponde a todos los trabajadores, con ello se obtuvieron parcialmente sus resultados. También se indicó que este año recién se emitió la norma legal que aprobó los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, para ejecutar

la regularización de la implementación del derecho a la negociación colectiva de los entes sindicales de trabajadores públicos.

Del mismo modo, conforme a la guía de entrevista se planteó como **sexta pregunta** vinculada al objetivo específico primero: ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Ante esta pregunta Calderón (2023), Pérez (2023), Vera (2023), Ramírez (2023), Reyna (2023), Morales (2023), Paredes (2023), Peralta (2023), Pereyra (2023) y Robles (2023), opinaron que en el ámbito regional e internacional existen experiencias, que se pueden sumar, para fortalecer la destacada experiencia peruana respecto a las negociaciones colectivas, y dentro del marco jurídico comparado generar una apropiación y regulación adecuada para para mejorar la gestión del Estado y las organizaciones sindicales en este tema que ahora es bastante controversial respecto a la participación de los sindicatos minoritarios; siempre orientados bajo los criterios de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo suscritos por el Perú, sin dejar nuestra realidad y contexto, evitando la extranjerización de la normas legales.

De otro modo, con referencia al **segundo objetivo específico**: Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188, se formuló, la **séptima interrogante** con el texto siguiente: ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N°31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N°87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

De esa modalidad, los informantes Ramírez (2023), Pereyra (2023), Paredes (2023), Peralta (2023) y Robles (2023) indicaron que esta normatividad no vulnera los derechos de los trabajadores del sector público respecto a lo consagrado en los convenios suscritos por el Estado Peruano con la O.I.T. los derechos de sindicación y de libertad sindical se encuentran a disposición de cada trabajador, dé tal manera que el trabajador puede optar en libertad a que agrupación sindical

desea afiliarse o desafiliarse, Ley que garantiza los derechos de los trabajadores estatales en obtener mejores condiciones de trabajo e incrementos remunerativos.

De manera diferente, los participantes Reyna (2023), Morales (2023), Calderón (2023), Pérez (2023) y Vera (2023) explicaron que cuando se emitan disposiciones de las autoridades y legisladores de turno, que pretendan regular las negociaciones colectivas en perjuicio de un sector minoritario sindical se evidencia discriminación y vulneración de sus derechos fundamentales de estar limitados a no participar en la negociación colectiva de sus sindicatos, lo que repercute que sus agremiados en el futuro puedan migrar a otro sindicato, generando debilidad en la organizaciones de base, lo que consideran una manera de atentar con la estabilidad sindical, materia de queja ante los organismos de derechos humanos.

Asimismo, se planteó la **octava pregunta** vinculada al segundo objetivo específico a saber: ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

Respecto a ello los participantes Ramírez (2023), Reyna (2023), Morales (2023), Calderón (2023), Pereyra (2023), Peralta (2023), Paredes (2023) y Robles (2023) se encuentran de acuerdo recurrir a esta instancia supranacional cuando se vulneran los derechos fundamentales en la negociación colectiva, por cuanto los derechos laborales son irrenunciables, en caso que la normatividad nacional no permita ejercer la tutela jurisdiccional se tendría expedito acudir al Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. organismo que se encuentra en cada estado y elabora informes anuales del cumplimiento de los tratados suscritos.

Por otro lado, los entrevistados Pérez (2023) y Vera (2023) expresaron su desacuerdo basado por ser derechos laborales de naturaleza remunerativa y de urgente atención, a la vez expresa que recurrir a la instancia mencionada deberá primero demandar en sede judicial nacional y posterior al organismo supranacional.

Finalmente se formuló la **novena interrogante** vinculada al segundo objetivo específico de la guía de entrevista: ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser

la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

De esta manera los entrevistados Ramírez (2023), Reyna (2023), Morales (2023), Calderón (2023), Pereyra (2023), Peralta (2023), Paredes (2023), Pérez (2023) y Robles (2023), los mismos que concordaron que el Comité de Libertad Sindical debería tener mayor participación emitiendo un comunicado respecto al convenio 87 sobre libertad sindical y negociación colectiva en el sector Estatal, exigiendo una modificación en la Ley 31188 y su reglamentación, por cuanto es evidente su aplicación vulnera derechos fundamentales de los sindicatos minoritarios a nivel nacional, conforme al proceso judicial en curso sobre la garantía constitucional de Acción Popular donde el Juez ordena a la parte demanda (Presidencia del Consejo de Ministros) emitir un nuevo reglamento para que las organizaciones sindicales minoritarias puedan participar de la negociación colectiva descentralizada con medida cautelar innovativa.

Por otra versión, los entrevistados Vera (2023) y Pérez (2023), expresaron que cuando los derechos se vulneran en los sindicatos minoritarios, estos deben ser objeto de debate para su efectiva tutela jurisdiccional y que las decisiones de la OIT no son vinculantes.

Respecto a los instrumentos de recolección de datos, se utilizó la **guía de análisis de fuente documental**. Ahora bien, se trajo a cuenta el objetivo general 1: Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Al respecto, la revista WORKQUALITY de la Organización Internacional del Trabajo (2015), nos definió que la negociación colectiva en un concepto muy bien definido, que se operativiza de forma global, especialmente en los países donde se ha suscrito convenio con la OIT tiene una intervención global.

En cuanto al **objetivo específico 1**: Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Sobre este objetivo específico 1 se observó que la Autoridad Nacional de Servicio

Civil mediante Informe Técnico N° 000526-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 04.04.2023, nos ilustra el proceso judicial. Según la Ley 31188, este informe resume el Auto de Vista de la Octava Sala Laboral Permanente de Lima (01-09-2022), que concedió una medida cautelar innovadora de ejecución anticipada y comprometida la suspensión del artículo 10.1 de los Lineamientos del Decreto Supremo N.° 008-2022-PCM, este artículo establece que sus efectos se aplican a los procedimientos de negociación colectiva que comenzaron desde el 01-11-2022 hasta la emisión de la resolución final que resolvió el proceso de acción popular. El informe también considera en uno de sus extremos la aplicación del principio de jerarquía normativa y destaca la importancia y su eficacia del numeral.

A su vez, se tuvo el **objetivo específico 2**: Determinar de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Aquí se ubicó de la Autoridad Nacional de Servicio Civil un informe N°000827-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 04.04.2023 al respecto de las consultas las Autoridad nacional de Servicio Civil, como órgano encargado de definir, implementar y supervisar las políticas de personal según les corresponda de todo el Estado peruano, no es parte de las decisiones individuales que adopte cada entidad según sean los casos de sus administrados. En mérito de lo indicado Servir absuelve las consultas en mérito de sus competencias dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), en temas generales, no emitiendo opinión sobre situaciones concretas de cada ente público.

Sobre la libertad sindical y negociación colectiva, respecto al primero la definición expresada por el Tribunal Constitucional (Sentencia expediente 008-2005-PI/TC, fundamento 26) y sobre la segunda el Convenio 87 de la OIT indica que es un derecho concebido como parte esencial de la libertad sindical sostenido con el Artículo 9 de la Ley 31188.

De modo siguiente, se utilizó la **guía de análisis de fuente jurisprudencial** la que tuvo como **objetivo general**: Analizar de qué manera se desarrolla la

negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Al respecto, se consideró el Expediente N°00060-2022-0-1801-SP-LA-08 de la Corte Superior de Justicia de Lima-Octava Sala Laboral donde se pudo advertir que la citada Ley 31188 y su reglamentación se considera como una presunción de la constitucionalidad, por lo que se recurrió a la tutela jurisdiccional para solicitar la nulidad y declararla inconstitucionalidad, al afectar la libertad sindical y la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios. Por lo expresado el Juez declaro fundada en parte la demanda interpuesta contra la PCM, ordenando expresamente que la entidad demandada emita un nuevo reglamento que permita que las organizaciones sindicales minoritarias puedan participar en la negociación colectiva.

En seguida, se tuvo como el **primer objetivo específico**: Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Aquí del expediente N°06609-2015-PA/TC-Arequipa se aprecia demandado se planteó en la demanda por la vulneración de sus derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y al debido proceso al haber presentado su pliego de reclamo 2012-2013, para lo cual la empresa informa a la Dirección Regional de Trabajo que suscribió una negociación colectiva con el sindicato mayoritario y entre una de sus cláusulas los beneficios serán solo para sus afiliados, el Tribunal al emitir sentencia resalta que el artículo 9 del Decreto Supremo N°010-2003-TR, faculta a la empresa y/u otra institución a suscribir la negociación colectiva con el sindicato que alberga a la mayor cantidad de sus trabajadores, por tal fundamento los magistrados del T.C. resolvieron declarar infundado la demanda por no haber acreditado la vulneración de los derechos alegados y sus fundamentos basados a derecho.

Por otro lado, se precisó el **segundo objetivo específico**: Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva

descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Aquí se ubica el informe N°027-2022-MTPE/2/14.1 del 01.02.2022 referido al asunto de opinión técnica sobre la consulta del SUIT-SUNAFIL: Sindicato Mayoritario y más representativo en el sector público con referencia al oficio SG N°034-2021-SUIT-SUNAFIL. El sindicato efectuó la consulta sobre la forma de determinar cuál de las organizaciones sindicales que comparten un mismo ámbito posea mayor representatividad, es decir cuál es el sindicato mayoritario, la indicación estará en la Ley 31188 numeral 9.2 literal C.

Siguiendo con él estudio, continuamos con la **discusión**, que fue desarrollada en base a datos obtenidos en el transcurso de la investigación. En esta parte también se utilizó los objetivos como hilo conductor.

Esta investigación se inició con el **objetivo general**: analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Aquí los entrevistados Calderón (2023), Pérez (2023), Pereyra (2023) y Reyna (2023), manifiestan a título personal que esta Ley si restringe los derechos citados en la Constitución para los sindicatos minoritarios, pues, estos no pueden participar directamente en la negociación colectiva, considerado, acto y/o hecho fundamental para ejercer sus reclamos de forma oportuna por su empleador, y este último se puede negar a negociar, esto va en contra del principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, y pone en riesgo a estas organizaciones sindicales minoritarias, corren el riesgo de su desarticulación.

Por su parte, los consultados Paredes (2023), Peralta (2023), Vera (2023), Robles (2023), Ramírez (2023), y Morales (2023), a título personal, indicaron que la Ley considera no restringe derechos constitucionales para los sindicatos de menor representación, por lo contrario, ha generado una ruta para gestionar prosperidades para los trabajadores desde sus propios contextos y escenarios jurídicas, así mismo señalan que la limitación no expresa trasgresión o abuso del

derecho, y la negación de participación en la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios busca alinear e integrar a los sindicatos, también afirman que esta Ley es excluyente, pues, si lo fuera, estaría contra la libertad sindical y el principio de igualdad.

En este mismo sentido, el instrumento aplicado de análisis documental, se destacó el libro Organización Internacional de Trabajo -OIT (2015) Negociación Colectiva: Guía de políticas, con la finalidad de utilizar el capítulo de la negociación colectiva, como un concepto de uno mundial donde corresponda, que está muy bien definido, y que permite su operativización en diversos contextos sindicales globales, especialmente en los países donde se ha suscrito convenios con la OIT.

En este mismo sentido, para esta discusión se contó con el aporte de la Corte Superior de Justicia de Lima -8° Sala Laboral través del Exp.00060-2022-0-1801-SP-LA-08, señala que la citada Ley 31188 y su reglamentación se considera una presunción de la constitucionalidad, por lo que se recurrió a la tutela jurisdiccional para solicitar la nulidad y declararla inconstitucional al afectar la libertad sindical y la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios. Por lo expresado el juez declaro fundada en parte la demanda interpuesta contra la PCM, ordenando expresamente que la entidad demandada emita un nuevo reglamento que permita que las organizaciones sindicales minoritarias puedan participar en la negociación colectiva.

Para finalizar, referente a los antecedentes hallados para la presentación de la investigación se contó con el trabajo de investigación titulado “El sistema de organización sindical con mayor representación y su afectación en la negociación con sindicatos minoritarios”, presentado en la Universidad Católica San Pablo-Arequipa-Perú por Guetat (2022) Realizó su estudio basado en el método dogmático-jurídico para poder interpretar y sistematizar las normas, investiga el ordenamiento jurídico para saber si están siendo vulnerados los derechos laborales de los sindicatos minoritarios respecto a la libertad sindical. Así también Plantea el problema a través de la siguiente pregunta: ¿Qué sucede

en casos que un sindicato minoritario no ve representado sus intereses por el mayoritario? A pesar de que el artículo noveno de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), se menciona que “de no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados”, ¿La citada disposición obliga al sindicato minoritario a ser representado por el sindicato de mayoría absoluta? Afirmando que el modelo de negociación colectiva que el Perú realiza es con los gremios de mayor representatividad conforme a la Carta Magna vigente, Decreto Supremo N°010-2003-TR y demás disposiciones Jurídicas. A la vez en determinadas jurisprudencias el Tribunal Constitucional, se ha tenido que pronunciar respecto a las garantías que debiera tener un sindicato minoritario para que vea que sus intereses sean considerados en la negociación colectiva. Concluye que la LRCT y su reglamento deberían determinar las modalidades de proteger los intereses de los sindicatos minoritarios para no afectar la seguridad jurídica de conformidad a los convenios internacionales N.°87 y N.°98 suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Ángeles (2021) en su análisis sobre la regulación del proceso de convención colectiva estatal, requiere investigar si tal normatividad es legítima y respeta los beneficios laborales de los servidores del ámbito estatal. A la vez refiere que en los últimos años los organismos sindicales en la presentación de sus pliegos de reclamos han sido sorprendidas por los constantes cambios de las normas, ocasionando retrasos en sus demandas y percibiendo un retroceso en promover las negociaciones colectivas. Concluyó que el Estado deberá ejercer su rol y viabilizar los acuerdos evitando los conflictos.

Conforme a los resultados y hallazgos logrados observamos que se confirmó el supuesto general vinculado al objetivo general de la investigación toda vez que se reconoció que desde la vigencia de la Ley 31188 – Ley de la Negociación Colectiva del Sector Estatal (02.05.2021) y sus Lineamientos para la Implementación de la Negociación Colectiva del Sector Estatal - Decreto Supremo N.º 008-2022-PCM (20.01.2022) se observó a nivel nacional la vulneración de los derechos laborales de los sindicatos minoritarios en razón a los vacíos normativos que colisionan con lo dispuesto en el marco constitucional

vigente.

Respecto al **primer objetivo específico**: determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Al respecto, Calderon (2023), Pérez (2023), Vera (2023), Ramírez (2023), Reyna (2023) y Morales (2023) explicaron que durante este año los sindicatos minoritarios no pudieron participar y fueron excluidos de los procesos de negociación colectiva por no tener la legitimidad para exponer las pretensiones de sus afiliados ante el empleador, lo que, si tienen los sindicatos mayoritarios según la norma legal, esto, por la vigencia reciente para esa fecha de la norma, lo cual generó un proceso de adecuación para quienes se beneficiaron directamente y las reacciones de los minoritarios, que vieron frustradas algunas soluciones o atenciones parciales a sus demandas ya acordadas.

Adicionalmente, las entrevistadas de Paredes (2023), Peralta (2023), Pereyra (2023) y Robles (2023) comentaron que, si existieron, pues el logro del sindicato representativo fue de aplicación para todos los trabajadores, dado que la negociación colectiva centralizada ya había resuelto temas de carácter económico que corresponde a todos los trabajadores, con ello se obtuvieron parcialmente sus resultados. También se indicó que este año recién se emitió la norma legal que aprobó los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, para ejecutar la regularización de la implementación del derecho a la negociación colectiva de los entes sindicales de trabajadores públicos.

En ese sentido, el instrumento aplicado de análisis documental fue el *“Informe Técnico N.º 000526-2023-SERVIR-GPGSC”*, que advierte que de acuerdo con la Ley 31188, este informe recoge el Auto de Vista de la Octava Sala Laboral Permanente de Lima (01-09-2022) concedió medida cautelar innovativa de ejecución anticipada y ordenó la suspensión de la eficacia del artículo 10.1 de los Lineamientos, donde se señala que sus efectos se aplican a los procedimientos de negociación colectiva que se iniciaron a partir del 01-11-2022 hasta la emisión de la resolución final que resuelva el proceso de acción popular. Así mismo, este documento considera la aplicación del principio de jerarquía

normativa, la vigencia y eficacia de lo establecido en el numeral 9.2 del artículo 9 de la Ley 31188, sobre la legitimidad de las organizaciones sindicales para negociar y su alcance; por lo que, debe cumplirse en todos sus extremos. Así mismo, este informe en el extremo 2.14 define como se debe entender a la organización sindical mayoritaria a aquella que afilia a la mayoría de los servidores que comprenden el ámbito de negociación, considerándose el concepto de mayoría absoluta (50% + 1) como regla para el inicio de todo procedimiento de negociación colectiva, en razón al alcance de los beneficios convencionales pactados respecto de todos los servidores del respectivo ámbito.

En esta misma línea, para esta discusión con respecto al primer objetivo específico se consideró la fuente documental jurisprudencial del pronunciamiento del Tribunal Constitucional Expediente N.º 06609-2015-PA/TC -Arequipa, donde la presente demanda se planteó la vulneración de sus derechos laborales colectivos como la libertad sindical, negociación colectiva y al debido proceso al haber presentado su pliego de reclamo del año 2012-2013. Para lo cual la empresa informa que efectuó una negociación colectiva con el sindicato mayoritario en mérito al artículo 9º del D.S. N.º 010-2003-TR. En consecuencia, los magistrados del T.C. considero este fundamento para declarar infundado la demanda por no haber acreditado la vulneración de los derechos alegados y sus fundamentos basados a derecho.

Así mismo, Correa y Chafloque (2021) en su tesis sobre la negociación colectiva y los derechos sindicales situación de los diversos regímenes del sector público efectuado en el distrito de Jesús María, trata de proponer su aplicación efectiva de la normatividad en las negociaciones colectivas, incluyendo los derechos laborales. En tal medida recurre a un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo basado en la teoría fundamentada, registrando valiosa información de los análisis de documentos y como técnica de acopio de datos incluye la entrevista con su instrumento denominado guía de entrevista efectuados a personajes concedores de los derechos laborales en el ámbito estatal. Concluyó que los empleadores en las negociaciones efectuadas con los sindicatos vulneran sus principales beneficios laborales en el sector público, en virtud que la legislación laboral vigente tiene diversas doctrinas y jurisprudencia que ponen en riesgo el

cumplimiento de los derechos de los servidores; se basan que ningún derecho fundamental es ilimitado y se encuentran prescritos en nuestra Constitución. Además, consideran que se tendrán que valorar otros bienes jurídicos que se encuentran protegidos como la aprobación del presupuesto público o el equilibrio presupuestal de cada institución del estado. Por consiguiente, el presente estudio aporta nuevos conocimientos teóricos que justificará una verdadera aplicación de normas jurídicas en beneficio de los empleados en las futuras negociaciones o convenios colectivos.

En los antecedentes se analizó la investigación Guetat (2022), sobre los sindicatos minoritarios, nos señala que son grupos minoritarios de trabajadores agremiados que no tienen legitimidad absoluta para participar de la negociación colectiva y en muchos casos no ve representado sus intereses y demandas en las acciones que realizan los sindicatos mayoritarios. En sus conclusiones deja claro la aparente vulneración que estos sindicatos sufre al no poder participar de negociaciones colectivas cuando existe un sindicato con mayor número de agremiados y considera que la misma norma debe garantizar el trato de los derechos sin exclusión a los sindicatos minoritarios.

Por lo tanto, conforme a los resultados recabados, se confirmó el **primer supuesto específico** relacionado al primer objetivo específico del estudio debido a que se identificó que en las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188, se afectan en relación con la gestión de sus mejoras remunerativas y condiciones laborales de trabajo.

En referencia al **segundo objetivo específico**: describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

De acuerdo a los entrevistados Ramírez (2023), Pereyra (2023), Paredes (2023), Peralta (2023) y Robles (2023) indicaron que esta normatividad no vulnera los derechos de los trabajadores del sector público respecto a lo consagrado en los convenios suscritos por el Estado Peruano con la O.I.T. los derechos de

sindicación y de libertad sindical se encuentran a disposición de cada trabajador, dé tal manera que el trabajador puede optar en libertad a que agrupación sindical desea afiliarse o desafilarse, Ley que garantiza los derechos de los trabajadores estatales en obtener mejores condiciones de trabajo e incrementos remunerativos.

También debemos destacar que los consultados señalar que de manera diferente, los participantes Reyna (2023), Morales (2023), Calderón (2023), Pérez (2023) y Vera (2023) explicaron que cuando se emitan disposiciones de las autoridades y legisladores de turno, que pretendan regular las negociaciones colectivas en perjuicio de un sector minoritario sindical se evidencia discriminación y vulneración de sus derechos fundamentales de estar limitados a no participar en la negociación colectiva de sus sindicatos, lo que repercute que sus agremiados en el futuro puedan migrar a otro sindicato, generando debilidad en la organizaciones de base, lo que consideran una manera de atentar con la estabilidad sindical, materia de queja ante los organismos de derechos humanos.

Seguidamente, del instrumento para el análisis documental, se destacó al *“Informe Técnico N.º 000827-2023-SERVIR-GPGSC”*, al respecto de las consultas las Autoridad nacional de Servicio Civil, como órgano encargado de definir, implementar y supervisar las políticas de personal según les corresponda de todo el Estado peruano, no es parte de las decisiones individuales que adopte cada entidad según sean los casos de sus administrados. En mérito de lo indicado Servir absuelve las consultas en mérito de sus competencias dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), en temas generales, no emitiendo opinión sobre situaciones concretas de cada ente público. Sobre la libertad sindical y negociación colectiva, nos señala respecto al primero la definición expresada por el Tribunal Constitucional (Sentencia expediente 008-2005-PI/TC, fundamento 26) y el Convenio 87 de la OIT y sobre la segunda indica que es un derecho concebido como parte esencial de la libertad sindical sostenido con el Artículo 9 de la Ley 31188.

En la misma línea se realizó el análisis documental (jurisprudencial) del *“Informe N.º 027-2022-MTPE/2/14.1”* que brinda opinión técnica sobre consulta de SUIT-

SUNAFIL. Sindicato Mayoritario y más representativo en el sector público. La consulta del sindicato sobre la forma de determinar cuál de las organizaciones sindicales que comparten un mismo ámbito posee mayor representatividad, es decir cuál es el sindicato mayoritario. La indicación estará en la Ley 31188 en el literal c del numeral 9.2.

Polanco (2021), sobre los sindicatos minoritarios, nos señala que tienen la condición de derechos de representatividad sindical, en los puntos de autonomía sindical y representación, nos manifiesta que estos sindicatos minoritarios no pueden generar la buena regulación de trato con su empleador en mérito de sus derechos e intereses comunes gremiales. En esencia sus derechos a la igualdad se ven limados y superados por los sindicatos de mayor número de agremiados.

En relación con la problemática expuesta. Chávez y Flores (2022), su tesis en la Universidad Cesar Vallejo, denominada Vacíos y deficiencias de la Ley 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público. Estudio de enfoque cualitativo, con categoría de diseño fenomenológico, utilizó la técnica de la entrevista y como instrumento la guía de entrevista, empleando el método de triangulación de la información. Destaca como vacíos legales a la reglamentación de norma en la cual los empleadores no reciben sanción alguna al obstruir o retrasar el inicio de la negociación colectiva, la demora en la entrega del Informe Financiero-Económico a los representantes de los trabajadores, entre demás aspectos. Considera esta investigación trascendental en cuanto el ordenamiento jurídico requiere nutrirse de conocimiento científico basado en doctrinas, jurisprudencias para el bienestar social de los trabajadores, cuando sus derechos son vulnerados. Concluyen en deficiencias encontradas en aspectos de procedimientos y de manera sustantiva la discriminación con los delegados o representantes de sindicatos minoritarios, restricciones económicas de las remuneraciones en tiempo de crisis económicas como recesión, pandemia y otros, no se precisa quienes serán las autoridades administrativas que validarán las negociaciones colectivas.

Por lo indicado, se confirmó el **segundo supuesto específico** vinculado al segundo objetivo específico sí se evidencia la afectación de la libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos

minoritarios lo cual revela un incumplimiento del marco normativo internacional a saber: los convenios de la OIT 87, 98, 151 y 154 ratificados por el Estado peruano.

V. CONCLUSIONES

1. Culminada la fase de investigación se observa la confirmación del supuesto general toda vez que desde la vigencia de la Ley 31188 – Ley de la Negociación Colectiva del Sector Estatal (02.05.2021) y sus Lineamientos para la Implementación de la Negociación Colectiva del Sector Estatal - Decreto Supremo N.º 008-2022-PCM (20.01.2022), se observó a nivel nacional la vulneración de los derechos laborales de los sindicatos minoritarios en razón a los vacíos normativos que colisionan con lo dispuesto en el marco constitucional vigente.
2. Asimismo, los resultados y hallazgos de la indagación confirman el supuesto del primer objetivo específico, queda claro las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188, se afectan en relación a la gestión de sus mejoras remunerativas y condiciones laborales de trabajo.
3. En virtud del segundo supuesto del objetivo específico, se confirma porque sí se evidencia la afectación de la libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios lo cual revela un incumplimiento del marco normativo internacional a saber: los convenios de la OIT 87, 98, 151 y 154 ratificados por el Estado peruano.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al parlamento nacional elaborar un proyecto de Ley que considere la participación de los sindicatos minoritarios en las negociaciones colectivas descentralizadas del sector público, debiendo modificar la Ley 31188 y en particular el D.S.N°008-2022-PCM, que vulnera derechos fundamentales prescritos en el artículo 28° nuestra Carta Magna, donde el estado no solo garantiza la libertad sindical si no fomenta la negociación colectiva y en este caso al discriminar y/o excluir a las agrupaciones minoritarias en las negociaciones colectivas, establecen una política de extinción sindical a nivel nacional, que atenta con el principio constitucional de igualdad de oportunidades.
2. Para el Estado peruano representado por la Presidencia del Consejo de ministros, se recomienda contribuya con la modificación de las normas referidas a la Negociación Colectiva en el sector Estatal a fin de formular una política laboral concertada de igualdad de oportunidades y no discriminatoria con los sindicatos minoritarios a nivel nacional, instruyendo a sus funcionarios el rol tuitivo del estado en cumplimiento de los tratados internacionales y el respecto al estado democrático de derecho. Debiendo incluir a los sindicatos de manera proporcional y fomentar la coalición sindical para la presentación de un solo pliego de reclamos por institución.
3. Para los miembros del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) en el Perú se recomienda se pronuncien de oficio a través del informe anual y agenden una visita protocolar a las autoridades del gobierno nacional y evalúen cuantas agrupaciones han sido afectadas sobre el derecho a participar en las negociaciones colectivas de los sindicatos minoritarios.

REFERENCIAS

Ángeles, C (2021). Reflexiones en torno a la regulación del procedimiento de negociación colectiva del Sector Público en la Ley N° 31188. [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/22077/Angeles_Saenz_Reflexiones_en%20torno_regulaci%C3%B3n1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Babu V. (2019). Family entrepreneurship in india's 'diamond city': a phenomenological research. Studies in Business and Economics no. 14(2)/2019

<https://sciendo.com/article/10.2478/sbe-2019-0036>

Canessa M. (2019). Las normas internacionales del trabajo sobre la negociación Colectiva en los servicios públicos

<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.201901.011>

Constitución Política del Perú. Promulgó el 29 de diciembre de 1993 y fue publicada en el diario oficial El Peruano - Edición Especial del 30 de diciembre de 1993.

<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Constitución de la República del Ecuador. Publicada en el Registro Oficial No. 449, 20 de octubre de 2008

https://www.asambleanacional.gob.ec/sites/default/files/documents/old/constitucion_de_bolsillo.pdf

Correa, M. y Chafloque, J. (2021). La Negociación Colectiva y los Derechos Sindicales en el Sector Público, Distrito de Jesús María – 2019. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83731/Correa_CME-Chafloque_GJA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chávez, F.L. y Flores, H. J. (2022). Vacíos y deficiencias de Ley 31188 que introduce la negociación colectiva en el Sector Público. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Recuperada de URL.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103995>

De Los Reyes N. H. R. (2019). La fenomenología: un método multidisciplinario en el estudio de las ciencias sociales. Revista pensamiento & gestión, 47. Universidad del Norte, 203-223, 2020

<http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n47/2145-941X-pege-47-203.pdf>

Decreto Supremo N° 008-2022-PCM del 2022 (2022, 20 de enero). Congreso de la Republica. Diario oficial El Peruano N° 16430

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-lineamientos-para-la-implementac-decreto-supremo-n-008-2022-pcm-2032503-1/>

Decreto de Urgencia N° 010-2003-TR del 2003 (2003, 5 de octubre). Presidente de la República. Diario oficial El Peruano.

<https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=46>

Decreto Supremo N° 011-92-TR del 1992 (1992, 14 de octubre). Presidente de la República. Diario oficial El Peruano.

http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_011_1992_TR.pdf

Decreto de Urgencia N°014-2020 del 2020 (2020, 23 de enero). Presidente de la República. Diario oficial El Peruano N° 15248.

<https://busquedas.elperuano.pe/download/url/decreto-de-urgencia-que-regula-disposiciones-generales-neces-decreto-de-urgencia-n-014-2020-1848441-2>

Escudero Sánchez. C. L. y Cortez Suárez, L. A. (2018) Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica. Editorial UTMACH

Etchichury, H. J. (2020). Más allá del azul. Revista Derechos en Acción, 17(17). 341-379.

<https://revistas.unlp.edu.ar/ReDeA/article/view/10972/9904>

Fuster G. D. H. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. Revista de Psicología Educativa Propósitos y Representaciones, 7(1), 201-229.

<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v7n1/a10v7n1.pdf>

Giuzio, G. (2021). Perspectivas y desafíos de la negociación colectiva en el Uruguay 2021. Revista de Estudio de Derecho Laboral y derecho Procesal Laboral, 3 (2021), 87 -102.

<https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/issue/view/2683-8761%282021%293/26>

Gueta, C. L. A. (2022). El sistema de organización sindical con mayor representación y su afectación en la negociación con sindicatos minoritarios. [Tesis de Pregrado, Universidad Católica San Pablo]. Recuperada de URL

https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/20.500.12590/17156/1/GUETAT_C_ONCHA_LID_SIN.pdf

Hernández Mendoza, S. L. y Duana Avila, D.(2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA, 9(17) 51-53.

<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C. y Baptista-Lucio, P. (2014).
- Lam, P. R. J. (2019). El derecho a la libertad sindical de los Trabajadores en la constitución de la república de Cuba de 2019. Revista Biolex. 12(23)
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-55452020000200005&script=sci_arttext
- Ley 1090 de 2006. (2006, 6 de septiembre). Congreso de la República. Diario oficial No 46.383.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1090_2006.html
- Ley 31188 del 2021 (2021, 2 de mayo). Congreso de la Republica. Diario oficial El Peruano N° 15997
<https://busquedas.elperuano.pe/download/full/5bQ4LAMW4fAAFPnQ6G4Tod>
- Ley N° 17.940 del 2006 (2006, 10 de enero). Senado y Cámara de Representantes de la República Oriental del Uruguay. Diario Oficial N° 26.913
<https://www.impo.com.uy/diariooficial/2006/01/10/65>
- Ley N° 31365 del 2022 (2021, 30 de noviembre). Congreso de la Republica. Diario oficial El Peruano - Separata especial.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/sectr_publ/proye_2023/PL_P_resupuesto_SP_2023.pdf
- Ley N° 31114 del 2021 (2021, 23 de enero). Congreso de la Republica. Diario oficial El Peruano N° 15837.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/sectr_https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-deroga-el-decreto-de-urgencia-014-2020-decreto-de-u-ley-n-31114-1922319-1/
- Matos, Z. M. y Manrique, V. F. (2020). Los colegios profesionales en el Perú; una mirada desde la libertad negativa. Revista Laborem (2) 71 -86.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1948). C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232#A8
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1949). C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1978).C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312296:NO

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1981).C154 - Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

Pasco, M. (2023). titulado La libertad sindical puesta en cuestión por SUNAFIL. Reviste Laborem, 20(27), 269-288.

<https://www.estudiorodrigo.com/wp-content/uploads/2023/04/12.MarioPasco.pdf>

Perú Legal (2022). ¿Qué es la libertad sindical? Diario La República.

<https://perulegal.larepublica.pe/peru/empresas/2022/08/18/que-es-la-libertad-sindical-3323/>

Polanco, S. (2021). La posibilidad de negociación colectiva del sindicato minoritario simultánea e independientemente del mayoritario. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Recuperada de URL

<https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/4407>

Portuguez, J. (2020). Convención colectiva a nivel de empresa de sindicatos minoritarios y la extensión de beneficios a trabajadores no afiliados. Lima, 2020. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Recuperada de URL

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54657>

Presado M. H. (2021). Investigación cualitativa en tiempos de pandemia. Revista Brasileira de Enfermagem REBEn. 2021;74(1): e 74 Suppl 101.

<https://www.scielo.br/j/reben/a/Swp39qvyQvTzqgbWYX9bvKN/?lang=es&format=pdf#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20cualitativa%20permite%20comprender,los%20participantes%20para%20la%20recolecci%C3%B3n%20>
[C](#)

Raso, D. J. (2014). La representatividad del sindicato minoritario en Uruguay. Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo - Dialnet, 2 (2) 75-86.

https://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/206

Rey, J. (2022). El derecho fundamental a la sindicación del trabajador y la discriminación sindical en el Banco Falabella, Lima 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93733>

Rodriguez, J. A. y Pérez J. A. O. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista EAN, (82),179-200

<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Saco, R. (2020). Plazo de vigencia de la convención colectiva de trabajo en el sector Público

<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem22.pdf>

Sánchez, D. C. y Vergara, H. D. (2021). Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia. Revista de Derecho, 53, 2145-9355.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-86972020000100205&script=sci_arttext

Sanchez, L. L. y Tarqui J. M. (2022). Informes Económicos en las Negociaciones Colectivas de los obreros, Ley 31188, y el debido proceso, Arequipa, 2021. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Recuperada de URL.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/99455/Sanchez_RLL-Tarqui_CJM-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Sanchez, M. A. (2022). Propuesta de mejoras necesarias a la Ley N° 31188: Ley de negociación colectiva en el sector estatal. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Recuperada de URL.

https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/5157/1/TL_SanchezGarayM arco.pdf

Useche, M. C., Artigas, W., Queipo, B., Perozo, E. (2019) Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos. Editorial Gente Nueva.

<https://repositoryinst.uniguajira.edu.co/bitstream/handle/uniguajira/467/88.%20Tecnicas%20e%20instrumentos%20recolecci%C3%B3n%20de%20datos.pdf?sequence=1>

Varela, B. F. (2016). Material Auto Instructivo Curso "Derecho Colectivo del Trabajo". Academia de la Magistratura.

<http://repositorio.amag.edu.pe/bitstream/handle/123456789/572/MANUAL%20CURSO%20DERECHO%20COLECTIVO%20DEL%20TRABAJO.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Vargas C. Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. Revista Educación 33(1), 155-165, ISSN: 0379-7082, 2009

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44015082010.pdf>

Zippan, C. S. (2022, del 18 al 20 de agosto). La Negociación Colectiva, Análisis y Perspectiva de los últimos Cuatro Años 2018- 2021. Primer Congreso Bonaerense de Derecho del Trabajo. Desafíos para potenciar y expandir la tutela laboral, Mar de Playa, Argentina

<https://www.trabajo.gba.gov.ar/paneles-y-ponencias/negociacion-colectiva/zippan.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: TABLA DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Categoría de estudio	Definición conceptual	Categoría	Subcategoría
A 1. Negociación Negociación	Es un mecanismo que permite mejorar las condiciones de trabajo y empleo donde las partes suscriben un convenio.	A1. Negociación	a) Procedimientos para la
Colectiva		Colectiva	b) Características del convenio colectivo
Descentralizada	Según la Ley 31188 (2021) es el segundo nivel llevada a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por Institución pública, donde se discute Incrementos remunerativos y condiciones de trabajo, con exclusión de materias pactadas en el primer nivel denominado centralizado.	Descentralizada	c) Materias negociables
__A 2 Sindicatos	Son agrupaciones de trabajadores que se organizan para formar una representación sindical de manera libre para que los represente ante el empleador en defensa de sus derechos laborales, sin embargo no afilian a la mayoría, ni tienen legitimidad para negociar. conforme lo prescribe el artículo 9° del Decreto Supremo N°010-2003-TR.	A 2. Sindicatos	a) Derecho de sindicación
Minoritarios		Minoritarios	b) Libertad sindical

ANEXO 02. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

PROBLEMA GENERAL	OBETIVOS GENERAL	SUPUESTOS GENERAL	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	METODOLOGÍA
¿De qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188?	Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188	Desde la vigencia de la Ley 31188 – Ley de la Negociaicon Colectiva del Sector Estatal (02.05.2021) y sus Lineamientos para la Implementación de la Negociación Colectiva del Sector Estatal - Decreto Supremo N.º 008-2022-PCM (20.01.2022), se observó a nivel nacional la vulneración de los derechos laborales de los sindicatos minoritarios en razón a los vacíos normativos que colisionan con lo dispuesto en el marco constitucional vigente.	Negociación colectiva descentralizada	Procedimientos para la negociación colectiva	Enfoque: cualitativo Tipo: Básica. Diseño: Fenomenológico Nivel: Descriptivo
Problema específico 1	Objetico específico 1	Supuesto específico 1		Materias negociables	
¿De qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188?	Determinar de qué manera se afectan las condicones laborles en la negociacion colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188	En las condiciones laborales en la negociacion colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188, se afectan en relación a la gestion de sus mejoras remunerativas y condiciones laborales de trabajo.	Sindicatos minoritarios	Derecho de sindicación	Participantes: <ul style="list-style-type: none"> • Dirigentos sindicales 03 • Abogados laboralistas 07 Documentos: <ul style="list-style-type: none"> • Tesis. • Artículos indexados • Libros
Problema específico 2	Objetico específico 2	Supuesto específico 2		Libertad sindical	
¿De qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188?	Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188	Si se evidencia la afectación de la libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios lo cual revela un incumplimiento del marco normativo internacional a saber: los convenios de la OIT 87, 98, 151 y 154 ratificados por el Esatdo peruano.		Técnicas: <ul style="list-style-type: none"> • Entrevistas • Análisis documental Instrumento: <ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevistas • Guía de análisis documental. 	

ANEXO 03. Matriz de evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento vinculado a la tesis titulada "Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez(validador):	Jimmy Frank Silva Urcia
Grado profesional:	Maestría (<input type="checkbox"/>) Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>) Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>) Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento Guía de entrevista, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Entrevista)

Nombre de la Prueba:	No aplica
Autor/a:	Pardo Vines, Yvan Vladimir – Tipula Quilla, Julio Cesar
Procedencia:	No aplica
Administración:	No aplica
Tiempo de aplicación:	No aplica
Ámbito de aplicación:	No aplica
Significación:	No aplica

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
No aplica	No aplica	No aplica

Presentación de instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista de la tesis titulada: "Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188" elaborada por Pardo Vincés, Yvan Vladimir y Tipula Quilla, Julio Cesar en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías del instrumento: Guía de Entrevista

Primera categoría: Negociación Colectiva Descentralizada

Segunda categoría: Sindicatos Minoritarios

Objetivos:

- Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188
- Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188
- Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Categorías / subcategorías	Ítem/Preguntas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera Categoría: Negociación Colectiva Descentralizada	1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?	4	4	4	
	2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?	4	4	4	
Primera Subcategoría Procedimiento para la negociación colectiva	3. ¿Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?	4	4	4	
Segunda Subcategoría Características del convenio colectivo	4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?	4	4	4	
Tercera Subcategoría Materias negociables	5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?	4	4	4	
Segunda Categoría Sindicatos Minoritarios	6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?	4	4	4	
Primera Subcategoría Derecho de sindicación	7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?	4	4	4	
Segunda Subcategoría Libertad sindical	8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?	4	4	4	
	9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?	4	4	4	

Firma del evaluador
DNI: 16703045


Dr. Jimmy Frank Sierra Urcia
DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y RESPONSABILIDAD
ABOGADO
ICAT N° 1112

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento vinculado a la tesis titulada "Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez(validador):	Hugo Chanduvi Vargas	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Tumbes	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento Guía de entrevista, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Entrevista)

Nombre de la Prueba:	No aplica
Autor/a:	Pardo Vinos, Yvan Vladimir – Tipula Quilla, Julio Cesar
Procedencia:	No aplica
Administración:	No aplica
Tiempo de aplicación:	No aplica
Ámbito de aplicación:	No aplica
Significación:	No aplica

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
No aplica	No aplica	No aplica

Presentación de instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista de la tesis titulada: "Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188" elaborada por Pardo Vences, Yvan Vladimir y Tipula Quilla, Julio Cesar en el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías del instrumento: Guía de Entrevista

Primera categoría: Negociación Colectiva Descentralizada

Segunda categoría: Sindicatos Minoritarios

Objetivos:

- Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188
- Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188
- Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Categorías / subcategorías	Ítem/Preguntas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera Categoría: Negociación Colectiva Descentralizada	1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?	4	4	4	
	2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?	4	4	4	
Primera Subcategoría Procedimiento para la negociación colectiva	3. ¿Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 28° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?	4	4	4	
Segunda Subcategoría Características del convenio colectivo	4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?	4	4	4	
Tercera Subcategoría Materias negociables	5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?	4	4	4	
Segunda Categoría Sindicatos Minoritarios	6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?	4	4	4	
Primera Subcategoría Derecho de sindicación	7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?	4	4	4	
Segunda Subcategoría Libertad sindical	8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?	4	4	4	
	9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?	4	4	4	



 ASOCIACIÓN PERUANA DE
 CONSULTORES Y EVALUADORES S.A.
 Hugo Cárdenas Vargas
 08/04/2022 10:42:11 AM

Firma del evaluador
DNI: 80453434.

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento vinculado a la tesis titulada "Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez(validador):	Poldark Saravia Gonzales	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:		
Institución donde labora:		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>) Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	No aplica	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento Guía de entrevista, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Entrevista)

Nombre de la Prueba:	No aplica
Autor/a:	Pardo Vences, Yvan Vladimir – Tipula Quilla, Julio Cesar
Procedencia:	No aplica
Administración:	No aplica
Tiempo de aplicación:	No aplica
Ámbito de aplicación:	No aplica
Significación:	No aplica

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/Ítem	Subescala (dimensiones)	Definición
No aplica	No aplica	No aplica

Presentación de instrucciones para el Juez:

A continuación, a usted le presento la guía de entrevista de la tesis titulada: "Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188" elaborada por Pardo Vinces, Yvan Vladimir y Tipula Quilla, Julio Cesaren el año 2023.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de esas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintáctica adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /ajena con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Categorías del instrumento: Guía de Entrevista

Primera categoría: Negociación Colectiva Descentralizada

Segunda categoría: Sindicatos Minoritarios

Objetivos:

- Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188
- Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188
- Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Categorías / subcategorías	Ítem/Preguntas	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Primera Categoría: Negociación Colectiva Descentralizada	1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?	4	4	4	
Primera Subcategoría Procedimiento para la negociación colectiva	2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?	4	4	4	
Segunda Subcategoría Características del convenio colectivo	3. ¿Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?	4	4	4	
Tercera Subcategoría Materias negociables	4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?	4	4	4	
Segunda Categoría Sindicatos Minoritarios	5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?	4	4	4	
Primera Subcategoría Derecho de sindicación	6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?	4	4	4	
Segunda Subcategoría Libertad sindical	7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?	4	4	4	
	8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?	4	4	4	
	9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?	4	4	4	


 CDL SIS3D
 Firma del evaluado
 DNI: 41388688
 2410612023

ANEXO 4 –INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTAS

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos
minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a :
Cargo :
Institución :

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada
vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

3. Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de

oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

FIRMA Y SELLO

Lugar:

Fecha:

ANEXO 05. APLICACIÓN DE LA GUÍA DE ENTREVISTA

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : Abog. ROBERTO RAMIREZ LEYVA

Cargo : SECRETARIO GENERAL

Institución : SINDICATO DE TRABAJADORES MUNICIPALES DE LIMA

SITRAMUM-LIMA

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Preguntas:

- 1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?**

La opinión a la citada ley desde el punto de vista sindical, es un avance histórico entre el estado y los trabajadores estatales, por cuanto de acuerdo a la referida norma ahora los trabajadores del sector público, pueden negociar remuneraciones tal como se efectuó en la primera experiencia del año 2022-2023; en caso específico para los gobiernos locales.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

Podríamos precisar que esta ley considera dentro de sus articulados, cuando no hay sindicato minoritario la negociación de los sindicatos minoritarios para representar a su régimen u ámbito,

3. Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

Si damos lectura e interpretamos la Ley 31188 (LNCSE), consideramos que no es una ley cerrada, por cuanto incluye a todas las organizaciones sindicales para su representatividad sean mayoritarios, minoritarios e inclusive a los no sindicalizados, por consiguiente no vulnera principios constitucionales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

Bueno para precisar lo que podemos visualizar con el transcurrir del tiempo, no afectara a los trabajadores de sindicatos minoritarios, cuando previamente se reúnan y evalúen sus demandas e incluir en el pliego de reclamos del mayoritario, de esta forma sus condiciones laborales y de productividad se verán protegidos.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Las negociaciones colectivas en el nivel descentralizado, referido a los gobiernos locales de acuerdo a las comunicaciones sindicales se tiene hasta la fecha presente en el ámbito de la 276 y 1057, no han cumplido con implementar el convenio colectivo suscrito entre las partes, menos aún en aquellas poblaciones que son sectores alejados del estado. Por lo expresado de manera general no fueron favorables en razón que las nuevas gestiones pretender desconocer lo pactado.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Opinamos que se debe mejorar las representaciones sindicales sean mayoritarias e minoritarias, por cuanto existe evidente desconocimiento de la Ley 31188 (LNCSE), en particular en los plazos y fechas de presentación de los pliegos de reclamos. En otras entidades públicas existen casos de coaliciones para presentar un solo pliego, lo que permite que los trabajadores se encuentran mejor representados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

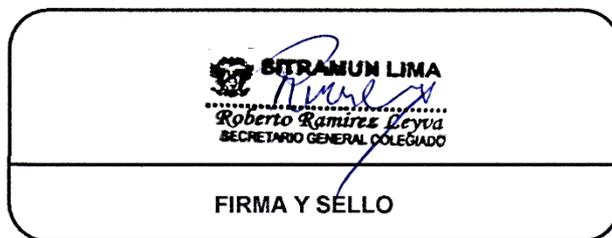
No vulnera los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se están respetando los derechos de sindicación, el trabajador puede optar en libertad a que gremio sindical desea afiliarse o desafiliarse. Por consiguiente, la Ley citada garantiza los derechos de los trabajadores estatales.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

Si es viable recurrir a estas instancias supranacionales, cuando se afectan o atropellan los derechos de la negociación colectiva. Citamos como ejemplo el comité de libertad sindical de la OIT en un organismo que se encuentra en cada estado y elabora sus informes de manera anual sobre el cumplimiento de los tratados suscritos por cada estado.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

Deberá de efectuar una recomendación y una exigencia en el cumplimiento del convenio 87° sobre la libertad sindical y su protección del derecho de sindicación. Precisar que en la practica la ley 31188 (LNCSE), tiene su reglamentación basada el D.S. N°008-2022-PCM y se encuentra judicializada con el expediente N°00060-2022-0-1801-SP-LA-08 (8va Sala Laboral-Materia de Acción Popular) en la cual el Juez ordena a la parte demandada (PCM) emitir un nuevo reglamento para permitir que las organizaciones sindicales minoritarias puedan participar de la negociación colectiva descentralizada, a la vez concede la medida cautelar innovativa de ejecución anticipada, ordenando la suspensión de la eficacia del artículo 10.1.del Reglamento de la Ley.



Lugar: Jirón Lampa N°100-2do Piso-Lima – Cercado

NOTA: La presente entrevista la realizo a título personal
Lugar y fecha: Lima, 22 de junio del 2023

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : FRANKLIN DONOVAN REYNA IBAÑEZ

Cargo : SECRETARIO GENERAL

**Institución : SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA SUPER
INTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS
PUBLICOS-SITRASUNARP-SEDE CENTRAL**

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

Me parece un avance favorable que exista en el Perú una Ley, que regule la negociación colectiva para el sector público, este primer avance ha sido importante, pero ha sido desnaturalizado y perjudicado a través del D, S. N°008-2022-PCM emitido en el Gobierno del Sr. Pedro Castillo, que desvirtuó completamente la libertad negocial que existía en la esencia de la Ley 31188. Para mi respuesta es que ha generado un perjuicio a la negociación

colectiva descentralizada que a la fecha están vulneradas y no se han podido ejercer con libertad.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

En la Ley se consideran dos niveles de negociación colectiva; la centralizada y descentralizada, considero que el problema no esta si es sindicato mayoritario o minoritario, sino está en cómo se acredita la legitimidad de representación de los sindicatos. Por ejemplo, en las negociaciones colectivas centralizadas se dice del cincuenta por ciento más uno, sin embargo, en el año 2022 los representantes de los trabajadores fueron tres centrales sindicales, para el año 2023 cinco ambas reconocidas por decretos supremos y en lo concreto no representan a la totalidad de trabajadores del país, de igual forma en las descentralizadas no se encuentran en capacidad de negociar los sindicatos minoritarios.

3. ¿Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

La ley no vulnera derechos, inclusive tiene mucha libertad lo que afecta es el D.S. N°008-2022-PCM (Reglamento). Sin embargo, cuando restringe los derechos de participación sindical, qué es un derecho fundamental debería tener ciertas consideraciones. La OIT recomienda cuando van a delimitar un derecho (Libertad sindical) en cualquier estado, deberá efectuarlo en un congreso democrático, está Ley fue generada en dos periodos legislativos del congreso una a la salida del Señor Vizcarra y con el congreso complementario, emitido por legisladores de dos cuerpos diferentes. Para terminar con la pregunta afecta lo prescrito en el punto 10.1. del citado reglamento al impedir que un sindicato minoritario se encuentra impedido de efectuar su propia negociación colectiva al no tener legitimidad para representar a sus agremiados.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

Si se afecta, el hecho que sea sindicato minoritario no quiere decir que no puede negociar, en el caso que exista sindicato mayoritario, éste si podrá tener la legitimidad para negociar y es probable que no considere las pretensiones del sindicato limitado, priorizando intereses de sus afiliados, en cuanto a las condiciones laborales también se verán afectados por no tener oportunidad de negociar. Ejemplo: El sindicato minoritario (SINTREC) de la SUNARP no tiene buenas relaciones con el mayoritario y en sus pactos colectivos los legitimados lograron suscribir que un cierre de pliego solo para sus afiliados, entonces este sindicato minoritario está yendo a su extinción.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Como primera experiencia aun no tenemos investigaciones, ni estadísticas de cuantos sindicatos en el Perú durante el año 2022 se han beneficiado con esta Ley 31188 o cuantos no han logrado beneficiarse. Sin embargo, en mi institución se pactó por convenio colectivo por dos años y en las cuales el sindicato minoritario quedo excluido de las mejoras económicas y condiciones de trabajo. En la actualidad varios sindicatos no han empezado las negociaciones colectivas descentralizadas y es preocupante por los plazos.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Esta Ley no permite la negociación colectiva con sindicatos minoritarios, anterior a esta normatividad si se podía efectuar convenios colectivos con todos los sindicatos e inclusive los tribunales arbitrales acogían estas demandas contra los empleadores, llegando a sedes judiciales donde se admitían y resolvían a favor de los trabajadores de sindicatos minoritarios. Por otro lado a nivel exterior hay países que de manera democrática e igualitaria sus normas permiten continuar negociando con sindicatos minoritarios en virtud a sus convenios con la O.I.T.sobre sus derechos colectivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

La ley no limita, ni afecta el derecho a afiliarse, lo que está faltando en el estado peruano es la gestión de la Ley, cuando se dispone que el MTPE dentro de 90 días debería establecer un sistema de identificación de los trabajadores del sector público y han pasado más dos años sin tener información. La ley en la práctica no permitió que se incremente el número de trabajadores para afiliarse a los sindicatos. Pero sobre la libertad sindical si se vulnera ya que lo que se negocia en materia económica por la negociación centralizada, limita negociar las demandas económicas por las negociaciones descentralizadas.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

Si son muy importantes, él Perú no puede ser una isla y estar al margen de lo que ocurre en el mundo, debió la corte interamericana de derechos humanos, el comité de libertad sindical de la OIT pronunciarse que se están vulnerando los derechos fundamentales como la libertad sindical, cuestiono esta actitud de los representantes de las instancias supranacionales al no actuar de oficio.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

Debería aceptar la queja e informar a la O.I.T. para que envíe una comisión de alto nivel y promueva en el congreso nacional la derogatoria de esta norma infra legal e inclusive exhortar al gobierno peruano en un plazo determinado emita un marco normativo diferente, es algo curioso que el poder judicial se viene pronunciando a través del expediente N°00060-2022-01801-SP-LA-08 en materia del recurso de Acción Popular y le ordena la emisión de un nuevo reglamento y la suspensión de la eficacia del 10.1 del D.S.008-2022-PCM, donde los sindicatos minoritarios deberían participar en las negociaciones colectivas de sus instituciones.


SITRASUNARP
Sindicato de Trabajadores de la SUNARP - SEDE CENTRAL
Franklin Reyna Ibañez
SECRETARIO GENERAL

FIRMA Y SELLO

Lugar y fecha: Jesús María, 30 de junio del 2023

Nota: La presente entrevista la realizo a título personal

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado : Abog. JULIO MORALES PALOMINO

Cargo : SECRETARIO GENERAL

**Institución : SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL
MINISTERIO DE VIVIENDA, CONSTRUCCIÓN Y
SANEAMIENTO – SNA MVCS-**

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

El marco normativo me parece bien. Si bien adolece de algunas precisiones, sin embargo, es buena.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

No considero que la Ley restrinja derechos constitucionales sobre sindicatos de menor representación.

3. ¿Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

a) La aplicación del artículo 26° in 1) Const. Referido al acceso al trabajo. En un Estado corrompido, decadente de políticas públicas en materia laboral todos estos derechos no se cumplen. Agravado por la existencia y opiniones del SERVIR. (Ellos crearon los contratos CAS y contratos “truchos”, opiniones por CAS no tienen límite de edad para el trabajo, perjudicando a más de 200 mil jóvenes que todos los años se suman al mercado laboral. SERVIR y el MEF promueven la corrupción remunerativa (presidente sueldo 15 600; ministros 30 000 por 16 sueldos, el ultimo funcionario de cualquier entidad 15 600. Conclusión el presidente es el último funcionario contrario a lo que prescribe la Const.). Hay regímenes con jornada de seis horas, otros de ocho. Se debe trabajar en un Código General de Trabajo.

Los contratos “truchos” destrozaron la meritocracia, las justas remuneraciones. De ahí proliferan regímenes laborales de todo orden FAG (25 mil), PAC (20 a 25 Mil), DL 728, DL 276, CAS, Ley 30057, Locadores de servicios, ordenes de servicios, y en cada caso los perfiles y pagos son con nombre propio. Convirtiendo al Estado por cada gobierno de tuno en una agencia de empleos.

b) En observancia del art. 28 inc. 1) y 2) el Estado no se ha desarrollado los temas sobre libertad sindical, dicho concepto abierto permite que el Estado y las entidades con frecuencia ejercen prácticas antisindicales, con opiniones y lineamientos (DS 008-2022- PCM) contrarias al sentido de las normas establecidas en la Ley N° 31188. Situación que no permite el ejercicio pleno de la libertad sindical (afecta la buena fe negocial y procura de buscar soluciones para arribar a los acuerdos, sobre llamado espacio fiscal es una imposición del MEF

(informe económico de parte), las entidades son “títeres del SERVIR” todo consultan. (En directorio del SERVIR está el MEF), es decir son casas de una misma moneda. Las últimas opiniones del SERVIR destrozan los conceptos y derechos de los sindicatos minoritarios, cuando la razón del sindicalismo es la libertad sindical, justamente los sindicatos son la célula fundamental de las organizaciones gremiales de segundo y tercer grado. En las conciliaciones y arbitrajes participan “mercenarios llamados procuradores hacendarios del MEF”, lo único es que se zurren sobre toda la normativa sobre negociación colectiva, no solo porque no aportan para llegar a una negociación colectiva, sino buscan destruir cualquier intento y acuerdo con nulidades creadas en los lineamientos)

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

Una forma de las prácticas antisindicales se viene reportando con privilegiar a la negociación centralizada y que los temas que se aprueban (remuneración y bonos) ya no pueden verse en las descentralizadas, además de que tienen que esperar que se cierre primero. En la práctica en una semana pretender que se lleve una descentralizada es un total abuso y atropello a la Ley N° 31188, en el lineamiento se estableció esa forma primero cerrar la centralizada. Con las últimas opiniones del SERVIR dice “si hay varios sindicatos la entidad solo forma una comisión y hace un licuado de pliegos con los que presentaron dentro del

plazo sus pliegos para sacar un solo producto negocial. Concepto jalado de los cabellos. Pues la ley habla de los sujetos en la negociación colectiva y cada sindicato se forma con sus particularidades y no pueden licuar todas las pretensiones la entidad eso es una clara injerencia directa en la autonomía de los sindicatos, ejercicio de la libertad sindical y del ámbito de la negociación colectiva descentralizada.

Esa atención con privilegiar a la centralizadas va hacer desaparecer a los sindicatos, pues los afiliados para que van negociar si la “centralizada ya lo ve todo”.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Durante el 2022, no se tuvo muchas particularidades en las descentralizadas, solo algunos gremios muy focalizados en base a mucho esfuerzo lograron uno cuantos beneficios y la disposición muy noble de algunos funcionarios para atender los reclamos y unos pocos gremios atreves de un arbitraje laboral (obvio se requiere de recursos económicos).

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que más de aplica para el DL 728 régimen privado, sin embargo, ha venido dejando una constante y precedentes importantes, que podría ayudad. Pero sin injerencia del SERVIR y se respete la autonomía y buena fe negocial en la negociación colectiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

La Ley N° 31188 si considera los convenios de la OIT, pero reitero con un estado anti laboral, donde la corrupción adquirió legalidad y carta de ciudadanía, está lejos de establecer los mecanismos de reprochar o hacer cumplir los derechos sobre la libertad sindical.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

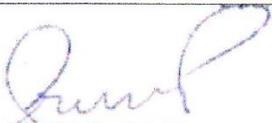
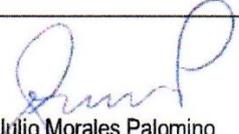
La dación de la Ley N° 31188 significo unión de voluntades, dirigentes y gremios pequeños y muestra que juntándose se puede ir mejorando. Buscar la verdad y defender la justicia se encontrará ciencia e igualdad que hermana sentimientos y da felicidad.

Es así, que habría que hacer los ajustes normativos para sancionar las prácticas antisindicales y se legisle un Código General de Trabajo.

Para acudir a instancias supranacionales implica agotar las vías internas y los casos aun no son frecuentes judicializados para ir viendo el proceder de la justicia peruana, además de lentos no son predecibles. Habría que ir generando los precedentes y en su momento considerarlos.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

A raíz de las denuncias de los sindicatos afectados y no hallar atención, podría hacer llegar a la OIT para que hagan las recomendaciones incluso los requerimientos para el cumplimiento de los convenios. Podrían pedir visita de una comisión de la OIT al país para recabar evidencias de las prácticas antisindicales y afectación a la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva.

 Julio Morales Palomino Secretario General SNA - MVCS	 Julio Morales Palomino ABOGADO CAL Reg. 25020
---	---

Nota: La presente entrevista la realizaron a título personal
Lugar y fecha: Lima, 03 de julio del 2023

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : ROGERS ANTONIO CALDERÓN CALDERÓN
Cargo : ABOGADO
Institución : INDEPENDIENTE

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

2. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

La negociación colectiva, a nivel descentralizado establecido en la Ley 31188, corresponde ser discutida aún ya que, con la publicación de la norma se están disminuyendo algunos derechos laborales, como el de la libre sindicalización; hecho que no corresponde a derecho, pues contraviene a la evolución propia de los derechos laborales, y más bien perjudica a los mismos. Hecho contrario al establecido en la norma anterior, que corresponde al Decreto Supremo N°010-2003-TR.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

Si, pues los sindicatos de menor representación no podrían ejercer su derecho a la negociación colectiva; siendo este hecho fundamental para los sindicatos, pues de esta manera ejercen su derecho al reclamo y posteriormente, su derecho a la huelga en caso de no ser escuchado oportunamente por el empleador.

3. Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

Considero que la intención del Ejecutivo al proponer la formula legislativa que determinó en la existencia de la Ley 31188, buscaba ordenar el sistema de administración de planillas de los trabajadores al servicio del estado; sin embargo, intencionalmente ha realizado una proyección con la finalidad de disminuir derechos laborales ya adquiridos, es decir el Ejecutivo lo que debió realizar, es un mejor análisis antes de publicar la normativa, pues debió de observarla de una mejor manera.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos? Si, en el caso del SITOMUN (Sindicato de Trabajadores Obreros de la Municipalidad de Lima), que, en su hecho de sindicato minoritario, no se le encuentran extendiendo los beneficios negociados por el sindicato mayoritario a beneficio de estos trabajadores, hecho que los perjudica, pues evidentemente no han ejercido su derecho a la negociación colectiva oportunamente dada la publicación de la Ley 31188.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Lamentablemente durante el año 2022 los sindicatos minoritarios no pudieron participar en las negociaciones colectivas por no tener legitimidad y sus pliegos de reclamos no fueron aceptados por la autoridad respectiva, quedando a merced de lo pactado con los sindicatos mayoritarios. Es decir, como organización sindical limitada no le permitieron exponer las pretensiones de sus afiliados, constituyendo una vulneración a sus derechos de sindicación y un peligro latente en el futuro de su posible desintegración gremial.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Es evidente que corresponde aplicar criterios comparados y parámetros internacionales con la finalidad de evitar cualquier interpretación que perjudique al trabajador, siendo que en nuestra Carta Magna, se otorga la posibilidad de recurrir a una interpretación e integración de los derechos en base a los tratados y convenios internacionales. Por lo que, corresponde al estado aplicar los criterios de la OIT para la negociación colectiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

Particularmente, la ley regula algunas prohibiciones de incrementos y condiciones de trabajo que corresponden ser ponderadas en merito al Convenio N°87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; por lo que se ha determinado, es la vulneración de diversos derechos sindicales en perjuicio de los trabajadores.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

Una estrategia de progreso, es recurrir a las instancias supranacionales, tales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, que corresponde aplicarse a los casos como la actuación de la Ley N°31188.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva? **Debería de publicarse un pronunciamiento que corresponde a la negociación colectiva sindical conforme a los acuerdos de la OIT y en particular la acción de garantía constitucional planteada en el expediente N°0008-2022-0-1801-SP-LA-08, la misma que es asesorada por el presente abogado en el recurso de acción popular.**



Rogers Calderón Calderón
ABOGADO
Reg. C.A.L. 43838
FIRMA Y SELLO

**La presente entrevista SE REALIZÓ a título personal
Lugar: Jirón Camaná N°390-Oficina 606-Cercado de Lima**

Fecha: Lima, 20.06.2023

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : CARMEN MILAGROS PEREYRA TÚPAC-YUPANQUI

Cargo : ABOGADA

Institución : INDEPENDIENTE

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

La ley de negociación colectiva del sector estatal prevé diversas disposiciones con la finalidad de extender nuevos beneficios para los sindicatos del Sector público, estando además a que identifica dos niveles de negociación, el nivel centralizado y el nivel descentralizado.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

Si, por cuánto, no establece el derecho de ejercer la representación minoritaria de los sindicatos, lo que impide directamente la negociación colectiva y el derecho de ejercer la protesta y la negociación; que implica uno de los principales pilares de la constitución de una organización sindical.

3. Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

La ley va en contra del principio de la no discriminación en materia laboral, y en consecuencia, corresponde inaplicar estos artículos discriminatorios por cuánto, no procede interpretarlos en contra del trabajador, ya que el trabajador es el sujeto más vulnerable de la relación laboral.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

Si, son afectadas las condiciones laborales, dado que el trabajador que pertenece a una organización sindical minoritaria percibiría menores beneficios

que los que pertenecen a una organización mayoritaria. Causando así en consecuencia, mucha problemática en las entidades públicas, pues alentaría a que exista solamente una organización sindical por entidad pública.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Parcialmente tuvieron resultados favorables, por cuánto, perciben los beneficios del sindicato mayoritario; pero no pueden negociar estos sindicatos minoritarios las condiciones de trabajo y beneficios que deriven de la problemática y necesidad de los sindicatos minoritarios, lo que afecta directamente a los afiliados a las organizaciones minoritarias.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Si, corresponde aplicar la experiencia comparada, porque corresponde aplicar las experiencias llevadas a cabo en otros países; siendo más importante aplicar principios Internacionales en materia de negociación colectiva, de conformidad con lo regulado en el artículo 2° del Convenio N° 087 de la Organización Internacional del Trabajo – OIT.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización

Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

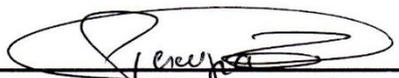
Así es, el derecho a la Libertad Sindical, es propio de todo trabajador, con la finalidad de afiliarse o desafiliarse a las organizaciones sindicales que estime conveniente; bajo la sola condición que el mismo respete los propios estatutos de la organización sindical.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

Si, por cuánto, el recurrir a las instancias internacionales implica una debida aplicación de los derechos laborales, además del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, en el cuál, el trabajador no puede negociar a los derechos otorgados y ratificados por nuestro estado peruano en el derecho internacional, conforme la ley de la materia.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

Debería de dar una opinión, ya sea a consulta del Estado peruano o no, el mismo que determine y se pronuncie sobre esta ley N° 31188 y el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, que ambos resultan agravantes y perjudiciosos para el derecho de los trabajadores, pues, además, no pueden negociar ciertas condiciones de trabajo.


Carmen Pereyra T.
ABOGADA
REG. C.A.L 67403

FIRMA Y SELLO

**Nota: La presente entrevista la realizo a nombre de título personal
Lugar y Fecha: Lima,03 de julio del 2023**

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : Mg. WALTER CECILIO PERALTA CABRERA

Cargo : ABOGADO CONSULTOR

Institución : MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO (MTPE)

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

Que esta ley es aplicable para todos los trabajadores componentes del estado, que regula el derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de todos los trabajadores estatales.

Esta normatividad no es aplicable para los trabajadores públicos que, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga mediante lo establecido por la Constitución Política del Perú.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

No hay alguna restricción para poder negociar aun los sindicatos minoritarios que presenten sus pliegos solicitando mejoras de condiciones de trabajo, remuneraciones.

3. Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

No, ya que de acuerdo a la norma citada no hay ningún impedimento para que los sindicatos estatales puedan negociar.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

Si bien es cierto al tener minoría en el sindicato estatal, no significa que no pueda ser escuchado, podrá hacer llegar al sindicato representativo su pliego para que sea

incluido la parte pertinente en el pliego petitorio del sindicato mayoritario. Y a mi entender no afectaría en nada las condiciones laborales y productivas.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Si, ya que lo que logre el sindicato representativo es de aplicación para todos los trabajadores.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Toda mejora es buena y si ello depende la paz social de los trabajadores y la tranquilidad emocional es bienvenida.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

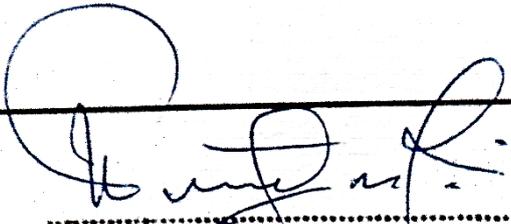
De acuerdo a mi perspectiva, la Ley N° 31188 no vulnera los tratados internacionales, ya que ello permite la libre sindicación y negociación colectiva.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

Si es viable acudir a instancias supranacionales en caso que de acuerdo a nuestra normativa nacional no se pueda ejercer una tutela judicial, se podrá acudir a dichas instancias, con la finalidad de hacer prevalecer los derechos sociolaborales de los trabajadores estatales.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

Comunicar a la secretaria general de la OIT, a fin de que ponga en agenda para ser tratado por la asamblea general de la OIT.



WALTER CECILIO PERALTA CABRERA
Reg. CAL N° 18705 - Reg. MINJUS N° 2027

FIRMA Y SELLO

Nota: La presente entrevista la realizo de titulo personal
Lugar y fecha: Lima, 28 de junio del 2023

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : Abog. RODRIGO FELIPE PAREDES MAYOR

Cargo : JEFE DEL AREA DE RELACIONES LABORALES

Institución : MUNICIPALIDAD METROPOLITANA DE LIMA

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

Considero que el espíritu de la norma es buscar un ordenamiento en las relaciones entre el estado como empleador y sus trabajadores, buscando limitar al anterior panorama, caracterizado por la desorganización.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

El derecho consagrado en la constitución es el de sindicalización, dejando que el trabajador decida a que sindicato quiere afiliarse, es así que la obligación del empleador es otorgar las facilidades necesarias para el desarrollo de ese derecho, sí los afiliados a un sindicato de menor representación sienten que sus

intereses no son representados activamente, tienen todo el derecho de buscar la organización con la que sientan su derecho es mejor representado.

3. Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

No considero que se vulnere ningún derecho en la medida que no se esta discriminando a los sindicatos minoritarios, es más se busca que todas las organizaciones sindicales tengan una comunión de intereses a fin que la vía de realización de las mismas sean las mas eficientes y eficaces.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

<p>Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188</p>
--

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

No considero que se vulnere ningún tipo de trabajo y productividad en tanto que su derecho a la sindicalización se mantiene vigente, es más la norma es clara en la medida que lo que se pacte con el sindicato mayoritario alcanza a todos los trabajadores de su ámbito.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

En el segmento de las condiciones laborales, dado que la negociación colectiva centralizada ya había resuelto temas de carácter económico que corresponde a todos los trabajadores.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Si hay muchos aportes a nivel internacional y regional, no obstante, considero que la experiencia peruana es valiosa en el sentido de los resultados que se buscan.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

Como mencione anteriormente el trabajador mantiene irrestricto su libertad sindical y así mismo se le brindan todas las facilidades para el desarrollo de su derecho de sindicación.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

Las instancias internacionales de acuerdo con los tratados que lo sustentan permiten que sea atendible cualquier vulneración a un derecho fundamental, sin embargo, creo que el derecho a la libertad sindical no se ve vulnerada, recójase la afiliación en ningún momento se ha prohibido.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

El comité deberá evaluar de manera oportuna cual es el derecho que se está vulnerando, claro una consecuencia lógica de la norma es que los sindicatos minoritarios pierdan presencia frente a sus afiliados, pero ello debe llevar a la organización sindical a encontrar otros mecanismos de representación, con propuestas viables para fomentar la sindicalización.



CAL 54314
RODRIGO FELIPE PAREDES MAYOR

Nota: La presente entrevista la realizo a nombre de título personal
Lugar y fecha: Lima, 23 de junio del 2023

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : HUGO DONALD PEREZ DIOS

Cargo : ABOGADO

Institución : INDEPENDIENTE

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Preguntas:

3. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

Resulta inconstitucional por cuanto exigir un tipo de legitimidad especial para las organizaciones minoritarias, significa que estas no puedan participar en la negociación colectiva e incluso aplica el efecto de aplicación retroactiva de la norma, que también resulta ilegal.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

Si, ya que el nivel de negociación solamente se efectuaría con las confederaciones sindicales con el mayor número de afiliación, impidiendo que las organizaciones sindicales minoritarias puedan negociar colectivamente, pues el empleador público podría negarse a negociar conllevando a una política de desaparición de las organizaciones sindicales minoritarias.

3. ¿Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en el artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

Si, afecta los derechos a la libertad sindical, y de igualdad, y no discriminación en la participación de la negociación colectiva.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

Si podría afectar al trabajador en la medida que su actuación dentro de la empresa está relacionado a su crecimiento laboral que incluye su participación en la vida sindical y goce de licencias.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

En el plano real y estando a la reciente vigencia de la norma, han existido pocas negociaciones colectivas de servidores públicos resueltas.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Si se habla del derecho comparado, sí sería necesario, cómo el análisis de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

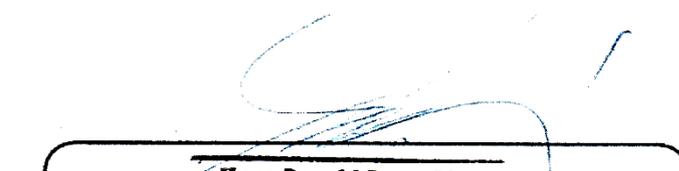
Sí, vulnera el artículo 2 del convenio colectivo N°87 de la OIT, que prescribe que los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tendrán derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, a si como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar sus estatutos.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

No los considero adecuados, teniendo en cuenta que se trata de derechos laborales que tienen una naturaleza remunerativa y urgente.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

Deberían de tener una participación muy efectiva, ya que mayormente sus decisiones no son vinculantes.


Hugo Donald Perez Dios
ABOGADO
Reg. ICAT N° 041
FIRMA Y SELLO

**Nota: La presente entrevista la realizo a nombre de título personal
Lugar y fecha: Tumbes, 26 de junio del 2023**

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : JOÉ BERNABE VERA SALDAÑA

Cargo : ABOGADO

Institución : ESTUDIO JURIDICO SABIDURIA Y JUSTICIA

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Preguntas:

1. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

Es una alternativa de solución de conflictos dentro de las instituciones, que se enmarca en las relaciones de trabajadores y el Estado como empleador, dónde se busca satisfacer las exigencias del sector proletario que son más que todo dinerarias. Por lo que opino que como alternativa previa a acciones judiciales, es una más de las que se pueden emplear.

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

En realidad, todos los derechos constitucionales pueden ser restringidos, por lo que su alcance es limitado muchas veces por la norma, sin embargo, la limitación no quiere decir la trasgresión o el abuso del derecho, por lo que el negar participación a grupos sindicales de menor representación, es sectorizar a los sindicatos por ítems absurdos, cuando la Ley no lo distingue así, y si lo hiciera, iría en contra de derechos fundamentales como la libertad sindical y la igualdad en la ley y ante la Ley.

3. Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

Se tendría que analizar a profundidad la redacción legislativa, de comprobarse que la Ley citada transgrede derechos fundamentales como los mencionados, debería ser derogada y extirpada del ordenamiento jurídico, en mérito al principio constitucional de supremacía. No puedo afirmar que se trata de una forma de discriminación, porque esta palabra es concebida de forma subjetiva, por lo que quien se sienta discriminado, tiene todo el derecho de accionar para buscar la tutela de su derecho. -

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

Las condiciones de trabajo son las ganancias mínimas del empleador, ligados a la dignidad laboral. Considero que no por tratarse de un grupo minoritario sindical se afecten las condiciones laborales, ya que, dichos actos de afectación pueden ser incluso hasta los más altos escaños de un organismo, por lo que, la Ley prevé el mecanismo de tutela eficaz de derechos frente a situaciones como la de afectación de condiciones laborales, el mismo que es el cese de actos hostiles. Siendo así que, considero que todos los trabajadores sin importar su condición son susceptibles de ser hostilizados.

5. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Son mecanismos eficaces cuando media la intención del dialogo y la flexibilidad de las posiciones, no obstante, de no evidenciarse dicha intencionalidad se ve frustrada alguna solución acordada. Siendo así que, se afirma que en este último año es donde se le ha escuchado un poco más al trabajador, más aún cuando han existido situaciones como la pandemia por COVID dónde los trabajadores requirieron ciertas condiciones de traajo, de los cuales los empleadores debía proveerlos.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Es un punto de apoyo, más no de referencia, estamos cansados de extrapolar normas o extranjerizar las normas, ya que, mientras más sea es prácticas, menos regularemos la realidad social del país.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

Las disposiciones en su mayoría que se consideran opuestos a los intereses de trabajador se afirman que vulneran normas Constitucionales, mientras que, de no afectar los intereses la orales, no se tomaría en cuenta la Ley extranjera. Es como lo dice, meramente orientador.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

No lo son, más aún cuando el derecho laboral y Constitucional deben ser tutelados rápidamente y de forma eficaz, por lo que es importante primero cambiar nuestra burocracia de forma interbal, para luego poder basarnos en aplicar el mecanismo Judicial de forma supranacional.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

Mi posición es de respeto a las organizaciones internacionales, pero no de permiso para emitir opiniones o simplemente la posible lesión a derechos laborales, siendo así que si se limita o no derechos de un trabajador de sindicatos minoritarios, deben ser objeto de debate y evaluación para su efectiva tutela.



**Nota: La presente entrevista la realizo a nombre de título personal
Lugar y fecha: Lima 05.07.2023**

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS GUÍA DE ENTREVISTA

Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

INDICACIONES: El presente instrumento de Recolección de Datos tiene como propósito recabar diferentes opiniones, enfocándose en el conocimiento y experiencia individuales de los participantes vinculados a nuestro tema de investigación: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Entrevistado/a : Dr. JAIME EDUARDO ROBLES MOREANO

Cargo : ABOGADO DOCENTE

Institución : UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.

OBJETIVO GENERAL

Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188.

Preguntas:

4. ¿Qué opinión le merece la negociación colectiva descentralizada regulada en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?

La naturaleza de esta Ley, busca ser una herramienta jurídica estratégica dentro del Estado como empleador para dinamizar la solución de problemas y atención a sus demandas laborales y sus derechos. -----

2. ¿Consideraría usted que en la Ley precitada se restringen los derechos constitucionales de los sindicatos de menor representación?

Esta Ley, no restringe derechos constitucionales, ha generado una nueva oportunidad para gestionar mejoras de los trabajadores desde sus propias realidades y condiciones jurídicas.

3. Conforme a su experiencia considera usted que la Ley N° 31188 vulnera lo prescrito en la Constitución Política del Perú artículo 26° inciso 1 sobre igualdad de oportunidades sin discriminación y el artículo 28° inciso 1 y 2 sobre la libertad sindical y fomento de la negociación colectiva?

El objeto y dinámica de esta Ley no es trasgredir el marco constitucional, que se contiene específicamente en los artículos 26° y 28° de la Constitución Política del Perú, y su rigor de supremacía, busca otorgar un espacio para afianzar la negociación colectiva según corresponda a los sindicatos participantes de ella. -----

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

<p>Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188</p>
--

Preguntas:

4. ¿Considera usted que se afectan las condiciones laborales de trabajo y productividad de los trabajadores inscritos en los sindicatos minoritarios, nos puede brindar algunos ejemplos?

La productividad y condiciones laborales de trabajo de los integrantes de los sindicatos minoritarios no se puede afectar porque existen mecanismos y normas jurídicas institucionales específicas que establecen roles, funciones y responsabilidades que están siendo evaluadas constantemente, a aun en condición de minoritarios pueden gestionar sus pedidos a través del sindicato más representativo.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera usted que durante el año 2022 las negociaciones colectivas descentralizadas tuvieron resultados favorables para los sindicatos minoritarios?

Al respecto debo comentarles que en este año recién se emitió el Decreto Supremo que aprobó los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, tiene por objeto

realizar la regularización del ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales, siempre en el marco de la Constitución Política del Perú y lo señalado los convenios correspondientes de la Organización Internacional del Trabajo, por lo cual se trabajó acorde a lo señalado por la ley, donde se adecuaron los sindicatos minoritarios.

6. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia se debería aprovechar la experiencia comparada para mejorar la regulación sobre negociaciones colectivas?

Las experiencias nacionales e internacionales son necesarias, para trabajar los temas que permitan garantizar los derechos laborales, en un escenario donde la globalización esté vigente y no se detiene, siempre con sus adecuaciones a las diversas realidades que tiene nuestro.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Preguntas:

7. ¿Conforme a su conocimiento y experiencia considera que la Ley N° 31188 vulnera los tratados internacionales suscritos por el Estado peruano y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular el Convenio N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación?

Esta Ley peruana no vulnera los tratados suscritos por el Estado peruano y la OIT, los derechos de sindicación y a la libertad sindical están vigentes.

8. ¿De acuerdo a su conocimiento y experiencia resultan viables las instancias supranacionales ante la afectación de derechos vinculados a la negociación colectiva en sede nacional, resultan efectivas las mismas, fundamente?

Si es necesario acudir a las instancias supranacionales, cuando los casos de afectación a los derechos de los sindicatos y sus agremiados se han afectado en el Perú y así lo requieran de forma colectiva estas organizaciones sindicales.

9. ¿Conforme a su conocimiento cuál debería ser la posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT cuando se trasgrede los convenios suscritos por el Estado Peruano que limitan el derecho de los sindicatos minoritarios a participar en la negociación colectiva?

Este Comité de Libertad Sindical de la OIT, ante una falta a los convenios suscritos por el Estado peruano, deberá a coger la queja de quien venga, de acuerdo a los criterios exigidos su admisibilidad y tratamiento en la OIT. La posición es determinación de los miembros OIT – Comité.



A handwritten signature in black ink, followed by the identification number 09975902 written below it.

Nota: La presente entrevista la realizo a nombre de título personal

Lugar y Fecha: Lima,05.07.2023

Anexo 06. Instrumentos de recolección de datos – Guías de análisis de fuente documental

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título:

Objetivo:

Autores:

Fecha:

Fuente documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

Título:

Objetivo:

Autores:

Fecha :

Datos de la jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la jurisprudencia	Conclusión

Anexo 07. Aplicación de la guía de análisis de fuente documental

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Objetivo General: Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Autores: Pardo Vincés, Yvan Vladimir y Típula Quilla, Julio César

Fecha: 30 de junio del 2023

Fuente documental	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
Organización Internacional de Trabajo -OIT (2015) Negociación Colectiva: Guía de políticas.	En este capítulo, sobre la negociación colectiva y la Organización Internacional del Trabajo, se presenta un escenario con las normas y principios rectores de la OIT en materia de 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	La negociación colectiva, en un concepto muy bien definido, que se operativiza de forma global, especialmente en los países donde se a suscito convenio con la OIT tiene una intervención global,	Negociación colectiva se aplica en muchos países del mundo, bajo criterios regidos por los marcos legales de cada país, para buscar determinar una participación adecuada de las partes negociadoras (trabajados y empleador), bajo responsabilidades y procedimientos que buscan una

	<p>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(p.15)</p>		<p>atención a los pliegos de reclamos, que presentan los sindicatos para atender demandas y mejoras salariales y condiciones. No diferencia entre sindicatos mayoritarios y minoritarios.</p>
--	--	--	---

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Autores: Pardo Vincés, Yvan Vladimir y Típula Quilla, Julio César

Fecha: 30 de junio del 2023

Datos de informe	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
<p>Autoridad Nacional de Servicio Civil (4 de abril de 2023) Informe Técnico N° 000526-2023-SERVIR-GPGSC.</p> <p>https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_0526-2023-SERVIR-GPGSC.pdf</p>	<p>Este informe tiene como asunto " Sobre la legitimidad para negociar a nivel descentralizado en el marco de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal", y atiende un conjunto de interrogantes que se formularon en la Carta referencia N° 007-2023-SITRE. Entre las consultas tenemos: ¿Cuál es el criterio que deben implementar las oficinas de recursos humanos de las entidades públicas, para conformar las Comisiones Negociadoras de los Pliegos de Reclamos, presentados entre el 01 de noviembre de 2022 al 30 de enero de 2023? ¿Se deben conformar comisiones</p>	<p>De acuerdo con la Ley 31188, este informe recoge el Auto de Vista de la Octava Sala Laboral Permanente de Lima (01-09-2022) concedió medida cautelar innovativa de ejecución anticipada y ordenó la suspensión de la eficacia del artículo 10.1 de los Lineamientos, donde se señala que sus efectos se aplican a los procedimientos de negociación colectiva que se iniciaron a partir del 01-11-2022 hasta la emisión de la resolución final que resuelva el proceso de</p>	<p>Considerando las conclusiones de esta entidad pública en el marco de actuación y ejercicio de los sindicatos minoritarios y mayoritarios frente al empleador que para estos es el Estado, se precia una afectación directa a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley y sus lineamientos en mención, pues la muestra del pronunciamiento de la Octava Sala Laboral Permanente de Lima que cautelar la medida cautelar innovativa, respeto al artículo 10, numeral 10.1. de Decreto Supremo N°008-2022-PCM, así mismo indica que nos define a la organización sindical mayoritaria y describe</p>

	<p>negociadoras con todas las organizaciones sindicales que han presentado sus proyectos de convenios colectivos, entre el 01 de noviembre de 2022 al 30 de enero de 2023? La suspensión de la eficacia del artículo 10.1 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM resulta aplicable al numeral 9.2 del artículo 9 de la Ley N° 31188? Respecto de la conformación de las Comisiones Negociadoras de los Pliegos de Reclamos presentados entre el 01 de noviembre de 2022 al 30 de enero de 2023:</p> <p>a) Ante la existencia de dos organizaciones sindicales en una entidad, que representan al mismo ámbito, ¿se considerarán a ambas como legitimadas para negociar en el nivel descentralizado a través de convenios colectivos individualizados?, b) De ser viable y legítimo el derecho de negociar conforme al literal a) que antecede, ¿Los beneficios que se alcancen serán extensivos a todos los servidores del ámbito laboral de conformidad con el literal b) del numeral 9.2 del artículo 9 de la Ley N° 31188 Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal?. En merito a las competencias de SERVIR y sobre la legitimidad para negociar a nivel descentralizado en el marco de los regulado por la Ley 31188, responde las preguntas y genera sus conclusiones.</p>	<p>acción popular.</p> <p>Así mismo, este documento considera la aplicación del principio de jerarquía normativa, la vigencia y eficacia de lo establecido en el numeral 9.2 del artículo 9 de la Ley 31188, sobre la legitimidad de las organizaciones sindicales para negociar y su alcance; por lo que, debe cumplirse en todos sus extremos.</p> <p>También define como Se debe entender como organización sindical mayoritaria a aquella que afilia a la mayoría de los servidores que comprenden el ámbito de negociación, considerándose el concepto de mayoría absoluta (50% + 1) como regla para el inicio de todo procedimiento de negociación colectiva, en razón al alcance de los beneficios convencionales pactados respecto de todos los servidores del respectivo ámbito.</p>	<p>e concepto de mayoría absoluta con norma para iniciar el procedimiento de negociación colectiva, reconociendo la vigencia de la Decreto Supremo en mención y su numeral 9.2 del artículo 9. Estas conclusiones permiten percibir que existe una afectación directa e indirecta a las condiciones laborales de los trabajadores integrantes de los sindicatos minoritarios en el marco de la Lay 31188 y sus lineamientos.</p>
--	---	---	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Objetivo específico 2: Determinar de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Autores: Pardo Vincés, Yvan Vladimir y Típula Quilla, Julio César

Fecha: 30 de junio del 2023

Datos de informe	Contenido de la fuente a analizar	Análisis del contenido	Conclusión
Autoridad Nacional de Servicio Civil (4 de abril de 2023) Informe Técnico N° 000827-2023-SERVIR-GPGSC https://storage.servir.gob.pe/normatividad/InformesLegales/2023/IT_0827-2023-SERVIR-GPGSC.pdf	Este informe de fecha 27 de junio de 2023, que muestra la respuesta a las consultas formuladas por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Superintendencia de Transporte Terrestre de Personal, Carga y Mercancías respecto a la Ley 31188 y el DS N° 008-2022-PCM. a) A mérito de la suspensión de la eficacia del numeral 10.1 del artículo 10 de los Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, aprobados por Decreto	Al respecto de las consultas las Autoridad nacional de Servicio Civil, como órgano encargado de definir, implementar y supervisar las políticas de personal según les corresponda de todo el Estado peruano, no es parte de las decisiones individuales que adopte cada entidad según sean los casos de sus administrados. En mérito de lo indicado Servir absuelve las consultas en merito de sus competencias dentro del Sistema	En este documento se puede determinar qué existe una muestra de afectación al derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188, la cita del principio de pro homine busca que la interpretación jurídica persistentemente debe buscar el mayor beneficio para el ser humano, con ello reconoce que la participación de los sindicatos

	<p>Supremo N° 008-2022-PCM, ¿las entidades del sector público deberán negociar con todos los sindicatos del ámbito aun cuando estos sean minoritarios?</p> <p>b) De ser así, ¿los acuerdos arribados con los sindicatos minoritarios se aplicarán únicamente a los afiliados a los citados sindicatos?</p> <p>c) Si todos los sindicatos con que cuenta la entidad son de diferentes ámbitos, ¿la entidad debe negociar con cada uno de ellos?</p> <p>d) Si el ámbito de un sindicato comprende a todos los trabajadores de la Entidad sin distinguir territorio ni régimen laboral, y otro sindicato comprende a los trabajadores de una sola región ¿Se entendería que el primero de ellos incluye al segundo, y por lo tanto, solo se negociaría con el que comprende a todos los trabajadores?</p> <p>e) Considerando que con fecha 30.06.2022 se suscribió el Convenio Colectivo a nivel centralizado 2022-2023 en el cual se pactaron incrementos remunerativos para todos los servidores civiles del sector público, ¿las entidades del sector público están autorizadas para negociar a nivel descentralizado el incremento de remuneraciones cuya vigencia se aplique a partir del ejercicio 2024?</p>	<p>Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), en temas generales, no emitiendo opinión sobre situaciones concretas de cada ente público.</p> <p>Sobre la libertad sindical y negociación colectiva, nos señala respecto al primero la definición expresada por el Tribunal Constitucional (Sentencia expediente 008-2005-PI/TC, fundamento 26) y el Convenio 87 de la OIT y sobre la segunda indica que es un derecho concebido como parte esencial de la libertad sindical sostenido con el Artículo 9 de la Ley 31188.</p>	<p>minoritarios se hace en merito a lo previsto en la Ley 31188 y las decisiones las realizan las entidades empleadoras en base a este marco jurídico, que excluye porque las que tengan mayoría son las que participan de esta negociación,</p>
--	---	--	--

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

Título: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Objetivo general: Analizar de qué manera se desarrolla la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Autores: Pardo Vincés, Yvan Vladimir y Típula Quilla, Julio César

Fecha: 30 de junio del 2023

Datos de la jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la jurisprudencia	Conclusión
<p>Corte Superior de Justicia de Lima -8° Sala Laboral Exp.00060-2022-0-1801-SP-LA-08 Materia: Acción Popular Demandante: Calderón Vargas, Luis Fernando Demandado: Presidencia del Consejo de ministros</p>	<p>Se describe el caso en merito a la Ley N°31188 de Negociación colectiva en el sector Estatal, publicada el 02.01.2021 y el D.S.N°008-2022-PCM de fecha 20.01.2022 denominada Lineamientos para la implementación de la citada Ley, que restringe derechos fundamentales de la negociación colectiva otorgando legitimidad al sindicato mayoritario en el nivel centralizado y descentralizado, impidiendo que las organizaciones sindicales minoritarias puedan negociar colectivamente, del que se fomenta una política de extinción de los sindicatos.</p>	<p>La citada Ley 31188 y su reglamentación se considera una presunción de la constitucionalidad, por lo que se recurrió a la tutela jurisdiccional para solicitar la nulidad y declararla inconstitucional al afectar la libertad sindical y la negociación colectiva de los sindicatos minoritarios. Por lo expresado el juez declaro fundada en parte la demanda interpuesta contra la PCM, ordenando expresamente que la entidad demandada emita un nuevo reglamento que permita que las organizaciones sindicales minoritarias puedan participar en la negociación colectiva.</p>	<p>La demanda iniciada en el juzgado respectivo ha sido favorable para todos los sindicatos minoritarios del sector publico del Gobierno Nacional, Regional, Local y otros organismos del Estado. De tal manera que esta sentencia emitida y notificada a las partes el 02.08.2022, permite la posibilidad de participar en las negociaciones colectivas de manera legal.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

Título: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Objetivo específico 1: Determinar de qué manera se afectan las condiciones laborales en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Autores: Pardo Vincés, Yvan Vladimir y Típula Quilla, Julio César

Fecha: 30 de junio del 2023

Datos de la jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la jurisprudencia	Conclusión
Tribunal Constitucional Exp.N°06609-2015-PA/TC -Arequipa Demandante: Rubén T. Quilla Carcausto en representación del Sindicato Unificado de Obreros de la Embotelladora San Miguel del Sur S.A.C. Demandado: Empresa embotelladora San Miguel del Sur SAC	La demanda de amparo interpuesta por el sindicato minoritario, plantea la vulneración de sus derechos a la libertad sindical, a la negociación colectiva y al debido proceso, refieren que presentaron su pliego de reclamos 2012-2013. La empresa demandada pone de conocimiento a la Dirección Regional de Trabajo que no es posible iniciar la Negociación Colectiva de un nuevo pliego al haber suscrito con el sindicato mayoritario conforme al artículo 9 del D.S.N°010-2003-TR. y en sus cláusulas indican que solo se beneficiaran los que están registrados en el sindicato que aglutina la mayor cantidad de trabajadores.	En la presente demanda se planteó la vulneración de sus derechos laborales colectivos como la libertad sindical, negociación colectiva y al debido proceso al haber presentado su pliego de reclamo del año 2012-2013. Para lo cual la empresa informa que efectuó una negociación colectiva con el sindicato mayoritario en mérito al artículo 9° del D.S. N°010-2003-TR. En consecuencia, los magistrados del T.C. considero este fundamento para declarar infundado la demanda por no haber acreditado la vulneración de los derechos alegados y sus fundamentos basados a derecho.	En el sector privado las normas se encuentran diseñadas para celebrar las negociaciones colectivas con el sindicato que tenga la mayor representatividad y legitimidad para suscribir los convenios colectivos, en mérito al artículo 9 del D.S. N°010.2003-TR. En el sector público la mencionada facultad se dispone en la Ley 31188 (LNCSE) artículo 3° numeral 3.2.literal C.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL (JURISPRUDENCIA)

Título: Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Objetivo específico 2: Describir de qué manera se afecta el derecho de libertad sindical en la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 31188

Autores: Pardo Vincés, Yvan Vladimir y Típula Quilla, Julio César

Fecha: 30 de junio del 2023

Datos de la jurisprudencia	Reseña del caso	Análisis de la jurisprudencia	Conclusión
Informe N°027-2022-MTPE/2/14.1 del 1/2/2022 Asunto: Opinión Técnica sobre consulta de SUI-SUNAFIL. Sindicato Mayoritario y más representativo en el sector público. Referencia: Oficio SG N°034-2021-SUIT SUNAFIL	El sindicato Único de Inspectores y Trabajadores de la SUNAFIL (SUI-SUNAFIL) hace la consulta a la Dirección General de Trabajo del Ministerio, sobre la interpretación normativa de la Ley de Negociación colectiva en el sector público (Ley 31188) y su lineamiento (D.S. N°008-2022-PCM)	La consulta del sindicato sobre la forma de determinar cuál de las organizaciones sindicales que comparten un mismo ámbito posee mayor representatividad, es decir cuál es el sindicato mayoritario. La indicación estará en la Ley 31188 en el literal c del numeral 9.2.	Los sindicatos minoritarios a nivel del Perú se encuentran limitados para participar en las negociaciones colectivas, esta Ley y su reglamento vulneran los derechos laborales y ponen en riesgo a las agrupaciones minoritarias.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Análisis de la negociación colectiva descentralizada vinculada a los sindicatos minoritarios en el marco de la Ley 311|88", cuyos autores son PARDO VINCES YVAN VLADIMIR, TIPULA QUILLA JULIO CESAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, 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, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
URTEAGA REGAL CARLOS ALBERTO DNI: 09803484 ORCID: 0000-0002-4065-3079	Firmado electrónicamente por: CURTEAGAR el 17- 07-2023 23:14:53

Código documento Trilce: TRI - 0597797