



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**Límites constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades
públicas del país**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Jesús Rodrigo Cabrel Ríos

Asesor

Dr. Silvio Miguel Rivera Jiménez

Huacho - Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Escuela de Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**

METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Cabrel Ríos, Jesús Rodrigo	71499625	11 marzo 2024
DATOS DEL ASESOR:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CÓDIGO ORCID
Rivera Jiménez, Silvio Miguel	15724463	0000-0002-7293-4182
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA- DOCTORADO:		
APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CODIGO ORCID
Jiménez Fernández, Wilmer Magno	10136141	0000-0002-1776-7481
Silva Castro, Elsa	09907053	0000-0003-1616-8898
Cabanillas Sulca, Javier Clemente	09966417	0000-0002-7514-2703

Límites constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades públicas del país

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%	17%	1%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
3	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
5	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
6	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	1%
8	www.cepal.cl Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a Celia, mi abuela.

En donde sea que te encuentres, sigue cuidándome.

AGRADECIMIENTO

A mamá, papá y hermano, los eternos
guías y acompañantes.

ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
INDICE	vi
INDICE DE TABLA	viii
INDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCION	xii
CAPÍTULO	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la investigación	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
1.4 Justificación de la investigación	4
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPÍTULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 Antecedentes de la investigación	8
2.2 Bases teóricas	16
2.3 Bases filosóficas	28
2.4 Definición de términos básicos	29
2.5 Hipótesis de investigación	32
2.5.1 Hipótesis general	32
2.5.2 Hipótesis específicas	32
2.6 Operacionalización de variables	33
	vii

CAPÍTULO III	34
METODOLOGIA	34
3.1 Diseño metodológico	34
3.2 Población y muestra	34
3.3 Técnicas de recolección de datos	34
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información	35
CAPÍTULO IV	36
RESULTADOS	36
4.1 Análisis de resultados	36
4.2 Contrastación de Hipótesis	44
CAPÍTULO V	49
DISCUSIÓN	49
5.1 Discusión de resultados	49
CAPÍTULO VI	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
6.1 Conclusiones	51
6.2 Recomendaciones	52
CAPITULO VII	54
REFERENCIAS	54
7.1 Fuentes bibliográficas	54
7.2 Fuentes electrónicas	56
ANEXOS	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permiten mejoras salariales y otros derechos laborales.....	36
Tabla 2. El equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical	37
Tabla 3. Viene primando el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva	38
Tabla 4. El contenido principal objeto de la negociación, deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes que representan a los sindicatos	39
Tabla 5. Los sindicatos en sus negociaciones colectivas cuentan con información presupuestaria, financiera y contable transparentada y actualizada de sus entidades	40
Tabla 6. Debe primar el principio de legalidad presupuestaria de la entidad pública en las negociaciones colectivas	41
Tabla 7. Debe primar el bienestar y justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores	42
Tabla 8. La Constitución Política y DD.HH. OIT regulan libertad sindical dirigenal en negociaciones colectivas en aras de mejorar salarios y beneficios laborales ...	43

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sobre si los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permiten mejoras salariales y otros derechos laborales.....	36
Figura 2. Sobre si el equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical	37
Figura 3. Sobre si viene primando el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva.....	38
Figura 4. Sobre si el contenido principal objeto de la negociación, deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes que representan a los sindicatos ...	39
Figura 5. Sobre si los sindicatos en sus negociaciones colectivas cuentan con información presupuestaria, financiera y contable transparentada y actualizada de sus entidades	40
Figura 6. Sobre si debe primar el principio de legalidad presupuestaria de la entidad pública en las negociaciones colectivas.....	41
Figura 7. Sobre si debe primar el bienestar y justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores	43
Figura 8. Sobre si la Constitución Política y DD.HH. OIT regulan libertad sindical dirigencial en negociaciones colectivas en aras de mejorar salarios y beneficios laborales.....	43

RESUMEN

Objetivo: Determinar si los límites interpretativos constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permitirían mejoras salariales y otros derechos laborales. **Materiales y Métodos:** Investigación de tipo básico interpretativo de la norma, de los alcancen constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades públicas del país, de nivel descriptivo correlacional y /o asociativo entre variables, de enfoque mixto, de diseño no experimental sin maniobrar inconstantes, de corte transversal. **Resultados:** Las negociaciones colectivas discuten de derechos relacionados a las condiciones laborales y económicas, evitando el conflicto y la conciliación acorde los arts. 25 y siguientes del Decreto Supremo 008-2022-PCM (Reglamento de la Ley 31188), en beneficio de los trabajadores. así también Al parecer la austeridad económica estatal haría casi imposible efectuar incrementos y/o reajustes de sueldos y salarios, ello acarrearía desmedro de las mejores condiciones de calidad de vida y trabajo de los sindicalizados. **Conclusiones:** 70 %, los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo no permiten mejoras salariales y otros derechos laborales, debido al equilibrio presupuestario austero de las instituciones.

Palabras claves: Negociación colectiva, entidades públicas y Mejora salarial.

ABSTRACT

Objective: Determine whether the constitutional interpretative limits of the right to collective bargaining of public entities with the Executive would allow salary improvements and other labor rights. **Materials and Methods:** Basic interpretative research of the norm, of the constitutional scope of the right to collective bargaining in the country's public entities, of a descriptive correlational and/or associative level between variables, of a mixed approach, of a non-experimental design without maneuvering inconstant, cross-sectional. **Results:** Collective negotiations discuss rights related to labor and economic conditions, avoiding conflict and conciliation in accordance with arts. 25 et seq. of Supreme Decree 008-2022-PCM (Regulations of Law 31188), for the benefit of workers. Likewise, it seems that state economic austerity would make it almost impossible to carry out increases and/or readjustments in salaries and wages, which would undermine the best quality of life and work conditions for union members. **Conclusions:** 70%, the constitutional limits of the right to collective bargaining of public entities with the Executive do not allow salary improvements and other labor rights, due to the austere budget balance of the institutions.

Keywords: Collective bargaining, public entities and Salary improvement.

INTRODUCCION

En la legislación nacional, se halla a la negociación colectiva, circunscrito al derecho sindicalista, reconocido en la constitución política en Art. 42 y 28; y en los convenios internacionales que amparan al conjunto de derechos conexos a las condición laboral y económica. La negociación colectiva lo regula la Ley 31188 en el sector estatal, el cual este exige el “equilibrio presupuestario” estando este sujeto al principio de previsión y provisión presupuestaria, el cual condiciona negociar, y arribar a convenios y pactos colectivos, el Estado debe contar con la capacidad y disponibilidad o económica, para posteriormente atender el pedido sindical. A tal situación se observa que generalmente en las arcas del estado viene siendo austeras, establecer las condiciones económicas, mejoras laborales, se tornan complejas, para así llegar a negociar y pactar las condiciones laborales. En aras a la transparencia, se demanda que los sindicatos, arriben a una negociación colectiva debe contar con información cuantitativa respecto al presupuesto, finanzas y la contabilidad actualizada de dicha entidad. Frente a lo mencionado, la austeridad económica del estado, hace que sea imposible realizar incrementos y reajustes de salarios y sueldos, trayendo consigo un desmedro para el mejoramiento de vida y trabajo de todo trabajador sindicalizado, por tanto, la Ley 31188 viene resquebrajando, la naturaleza jurídica de la libertad sindical de las negociaciones colectivas.

Como labor de investigación se adecua a la normativa de la universidad, adoptándose así el siguiente esquema: Capítulo I, esta parte lo conforma la descripción del problema, de donde emerge los objetivos de estudio, la justificación. Capítulo II, lo conforma la parte teórica, los estudios preexistentes en relaciona al tema y las variables de tratamiento. Capítulo III, a qui contiene la metodología del estudio, tipo de investigación, su diseño y nivel de estudio. Apartado IV. lo compone las discusiones y las conclusiones que arribo.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

La negociación colectiva como pilar fundamental de la libertad sindical de los trabajadores de las entidades públicas, se encuentran reconocidos por los arts. 28 y 42 de la Constitución Política, en concordancia con los tratados de DD.HH y Convenios Internacionales de Trabajo que las reconocen, estas encierran un conjunto de derechos relacionados a las condiciones laborales y económicas, el contenido principal objeto de la negociación, deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes que representan a los sindicatos, evitando el conflicto y logrando alcanzar el convenio colectivo, hoy conocido como conciliación en la negociación colectiva arts. 25 y siguientes del Decreto Supremo 008-2022-PCM (Reglamento de la Ley 31188), todo ello en beneficio a los trabajadores.

La negociación colectiva para los sindicatos del sector público se encuentra regulado por la Ley 31188 del 30 abril del 2021, el cual exige el “equilibrio presupuestario” sujeto a los principios de previsión y provisión presupuestaria, conforme manda el (literal d art. 3) del cuerpo legal en comento, hoy en día, si se quiere negociar y arribar a convenios y/ pactos colectivos, el Estado debe tener disponibilidad y capacidad económica para poder atender el pedido sindical, nos preguntamos, como armonizar al respecto si generalmente las arcas gubernamentales son austeras, las condiciones

económicas y otras mejoras laborales resultan hoy complejas de pactar y/negociar, de ahí que la presente Tesis titulada: “LÍMITES CONSTITUCIONALES DEL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS DEL PAÍS” busque razonar hasta que extremo es permisible que, las representaciones sindicales agrupados en federaciones y confederaciones consigan dialogar alturadamente con representantes del poder ejecutivo para arribar a un buen entendimiento y pactar mejores condiciones económicas y no llegar al extremo de la huelga.

En aras de la transparencia, hoy los sindicatos en sus negociaciones colectivas deben contar cuantitativamente con información acerca de la disposición presupuestaria, financiera y contable actualizada con que cuenta su entidad, a fin de poder negociar la parte remunerativa y otros aspectos laborales, al parecer la austeridad económica estatal haría casi imposible efectuar incrementos y/o reajustes de sueldos y salarios, ello acarrearía desmedro de las mejores condiciones de calidad de vida y trabajo de los sindicalizados, por lo que la Ley 31188 resquebrajaría el objeto, la naturaleza jurídica de los fundamentos esenciales de la libertad sindical en las negociaciones colectivas enmarcada en el art. 28 de la Constitución; de ahí que, hoy en día, diversas instituciones pública se encuentren en huelga, pues las buenas relaciones de entendimiento entre trabajadores y empleadores en cuanto a materia negocial se vería recortada, por las limitaciones previstas en la Ley y su Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM.

Si bien es cierto, que al hacerse mención de la supletoriedad de la aplicación de la Ley art. IX de su Título Preliminar del Código Civil, trayéndose a colación lo previsto en el art. 1355 que, por Ley se puede

establecer limitaciones al contenido de los contratos; sin embargo, ello colisionaría y entraría en conflicto con el art. 62 de la Constitución Política y el amplio contenido negocial previstas en los instrumentos laborales y de derechos humanos internacionales, ya que puede excluirse total o parcialmente el texto del contenido negocial del convenio colectivo, en contraria oposición al enfoque dado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), respecto a los límites de la negociación colectiva y el equilibrio presupuestario exigido en el Perú.

Trayendo a colación lo señalado por el Comité de Libertad Sindical en el caso 2690 donde la Sunat se opone en llevar a controversia arbitral las negociaciones colectivas sindicales del sector público, cuando en la negociación se ha verificado que la entidad no ha sido transparente en la verificación de sus recursos económicos disponibles de la institución, contraviniendo el principio de legalidad presupuestaria, aduciendo que la Ley de presupuesto lo prohíbe, más si estos montos son cambiantes por tener vigencia anual; en tal sentido, lo salomónico en aras de la equidad, resultaría necesario salvaguardar en lo posible la autonomía de las partes en la negociación y el ejecutivo traslucir mayor énfasis por tratar de resolver las dificultades presupuestarias.

En todo momento debe primar el bienestar y justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores; en consecuencia, la presencia de austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajo y los responsables de la aprobación de la Ley de Presupuesto deben verter razonamientos lógicos y fundados acerca del recorte u aumento de los sueldos y salarios del sector

público, pues todo ello implica a la postre en el buen desempeño laboral del aparato estatal; más aún si la Ley del Servicio Civil establece que, al trabajador del Estado no le asiste derecho a pedir mejoras de compensación económica; así haya medios presupuestarios arts. 42, 43, y 44 Ley 30057, ello no hace más que, restringir absolutamente el derecho fundamental a la negociación colectiva sindical.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida, los límites de los arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política influirían en la negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permitiendo mejoras salariales y otros derechos laborales?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Cómo, el equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical?

PE2. ¿De qué manera, debe primar el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva?

1.3. Objetivos de la Investigación.

1.3.1. Objetivo general

Determinar si los límites interpretativos constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permitirían mejoras salariales y otros derechos laborales.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar si la exigibilidad del equilibrio presupuestal prevista en la Ley 31188 recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.

OE2. Valorar la primacía del bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores contribuirían a garantizar el éxito de la negociación colectiva.

1.4. Justificación de la investigación

El derecho al trabajo, reconocido como principio fundamental del trabajador arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política y por los organismos internacionales de DD.HH., OIT entre otros, regulan la libertad sindical para que sus dirigentes se encarguen de las negociaciones colectivas en aras de pactar con el empleador mejoras salariales y otros beneficios y derechos laborales; sin embargo, la reciente dación de la Ley 31188 y su Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM, al amparo de la aplicación supletoria de la

Ley (art. IX Título Preliminar del Código Civil, y art. 1355) enmarca limitaciones a los contenidos contractuales, en el ámbito de los principios de previsión y provisión del equilibrio presupuestario, ello contravendría los alcances constitucionales del art. 62 de la Constitución, sobre la libertad sindical de negociación al excluirse total o parcialmente el texto del contenido negociado del convenio colectivo, en contraria oposición al enfoque dado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los límites de la negociación colectiva sindical estatal y el equilibrio presupuestario exigido en el Perú, por lo que, debe buscarse solución equitativa salvaguardando en lo posible la autonomía de las partes, ejecutivo poner de manifiesto solución a las dificultades presupuestarias, en aras del bienestar y calidad de vida del trabajador y de justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores; significando que, la austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajo y los responsables de la aprobación de la Ley de Presupuesto deben verter razonamientos lógicos y fundados acerca del recorte u aumento de los sueldos y salarios del sector público.

1.5 Delimitación del estudio

De espacio

Problema de investigación normativa que embarga a las instituciones públicas en el ámbito nacional, pero el lugar a desarrollare el trabajo de Tesis se delimita a la provincia de Huaura-Huacho.

De tiempo

De corte transversal pues se recopilará información relativa a las variables de investigación correspondiente al año 2022 desde la vigencia de la Ley 31188 y su Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM.

De alcance

De alcance objeto de estudio a los trabajadores públicos sindicalizados y a los operadores encargados de valoración e interpretación los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva y relación con el Ejecutivo que permiten mejoras salariales y otros derechos laborales.

1.6 Viabilidad del estudio

Es factible su realización, se tiene acceso a las fuentes de información bibliográficas, electrónicas y hemerotecas, ello permitirá realizar un diagnóstico riguroso de la realidad problemática, identificando las amenazas que representan y buscar las fortalezas y oportunidades para dar supuestos de soluciones (hipótesis), deberán ser corroboradas con el trabajo de campo (muestra de estudio, encuesta y cuestionario de preguntas), así mismo, con el nivel de trabajo explicativo a desarrollar lograremos estructural un marco teórico sólido, se cuenta con financiamiento económico para los gastos respectivos y disponibilidad de tiempo para la realización exitosa de la Tesis.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales.

(Neves, 2021) investigaron. Titulada: “*Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia*” Presentada en la Universidad Norte - Colombia. Como trabajo de indagación aborda, la negociación colectiva, en el sector estatal, teniendo como base la doctrina estatutaria de carácter público. Concluyo: En el estado de Colombia es recién que se ha reconocido a la negociación colectiva para el empleado público, este mismo ingresó con la dación de la constitución del año de 1991, así como por otras normas de carácter internacional en lo laboral, Así fue adecuándose en el sistema jurídico, llegándose a establecer actualmente en el reglamento del órgano ejecutivo. El desarrollo de La regulación se caracterizó por disponerse parámetros a dicha institución colectiva, así la materia que viene a ser la finalidad para una negociación lo emplean de manera excepcional en en la función pública, bajo la teoría estatutaria para dar a entender la relación existente entre el empleado estatal y el estado, y no vienen a ser compatibles con las instituciones de carácter laboral. Así se puede ver, que existen limitaciones en la negociación colectiva, y se ve que contraviene a los convenios C151 relacionado a la administración pública, el cual se exige que se interpreta de forma estricta. Esta figura como derecho humano exige que se revise la legitimación de Tales limitaciones, para que pueda ejercer la persona sin que haya algún menoscabo por parte de la entidad pública. La institución

en estudio pretende incidir, así como las demás normas legales, para que pueda regular, a efecto de que la negociación colectiva es un mecanismo que orientar a la participación.

(Betancurt, 2021) investigaron. Titulada: “*Negociación colectiva de empleados públicos en Colombia: un análisis sobre la posibilidad de ampliación de derechos*”, presentada en Pontificie Universitaria de Bolivia. Es un análisis sobre el posible reconocimiento del veneficio, circunscrito a la negociación colectiva, para empleados del estado, así como revisa la normativa interna y externa que lo regula, su efecto y sus parámetros. En la administración del estado la incorporación negociación colectiva, se atiende a efecto de establecer una relación laboral entre el estado como un ente empleador y el trabajador del estado, en base a la equidad y En búsqueda de una justicia social, para que este guarde relación con lo prescrito en los convenios internacionales en materia laboral. Concluye: bajo la interpretación de la hermenéutica, se puede ampliar el derecho a la negociación colectiva, entre las cuales podemos citar, una negociación colectiva pudiendo ser una acuerdo pecuniario o normativo principalmente si se trata de un aumento salarial, el incremento de la pensión para los trabajadores del Estado, dar facilidades para el empleado estatal en relación a la actividad sindical. Así también el autor sostuvo, que en la actualidad todo estado tiene el deber de proteger, demandar su cumplimiento, y actuar en respeto al derecho humano y la libertad fundamental de la persona, por tanto esto conlleva a que trabaje en el desarrollo en el derecho sindicalista, tales como la negociación colectiva, no debe haber alguna regrese vida por lo que no debe haber alguna excusa para que pueda disminuye se o menos cavar

estos derechos fundamentales, derecho de índole social, principalmente todo derecho sindical.

(Espinoza, 2021) investigaron Titulada: *“Retos y Oportunidades en la Negociación Colectiva en el Sector Público”*, presentada Centro de estudio Javeriano. La institución en estudio es aquella entendida como un mecanismo de apoyo en un diálogo social, que emplea un organismo sindicalista estatal para establecer condiciones laborales de forma bilateral entre el estado como empleador y trabajador estatal sindicalista. Dentro de sus conclusiones establece: en la región de Latinoamérica en los diferentes países se vino adoptando legalmente a la negociación colectiva, desarrollando un tratamiento similar. En su inicio se dispuso como algo autoritario por parte de los estados, y en base a una deficiente relación social de diálogo. Así posteriormente su desarrollo en base a lo establecido por la OIT, se ha adaptado en cada país de acuerdo a sus características propias las negociaciones colectivas. Así ver que, en Latinoamérica, en los países integrantes ostentan una legislación especial en materia de negociación colectiva en el área estatal. Esto se ha visto exceptuado en el Perú debido a que su normativa es homogénea tanto para el sector privado como el público; así cabe mencionar que el arbitraje se estableció como una alternativa para atender a conflictos en los países como Costa Rica, México, Perú, Ecuador y El Salvador. Por lo que en estos países citados tienen una desconformidad frente al efecto de este, debido a que no alcanza a tratar las diferentes materias, así en ninguno de los países viene a dar una solución a problemas de conflicto colectivo. Se logra observar las denuncias relacionadas a la cuestión de no poder ejercer las negociaciones colectivas como un derecho, la no efectivización de la negociación colectiva que se suscriben, la ausencia

de las leyes para que puedan garantizar la efectividad de una negociación colectiva, se obvian la actividad presupuestaria y la existencia de negociaciones colectivas con la ausencia de transparencia.

(López, 2019), Investigación titulada: “*La negociación colectiva en el sector público*”. Presentada, Universidad Sevillana. Como investigación tiene su objetivo darnos a entender las posturas de las tesis, que reconocen constitucionalmente la negociación colectiva, del empleado público, así señala el autor que: se debe entender, los parámetros que establece su principio para desarrollo administrativo que exige tal derecho, principalmente el tratamiento que establece la Constitución sobre el parámetro de las negociaciones colectivas, de la retribución o la reducción de estos mismos mediante el pacto establecido en materia económica. Así llegó a señalar el autor: en las negociaciones colectivas se debe entender que, la libertad sindical, se establece graduación en atención a sus características, por lo tanto, las negociaciones colectivas legales, nos está circunscrita en el contenido de la libertad sindical como derecho situación reconoce. También podemos hallar el límite constitucional de las negociaciones colectivas dentro de la entidad pública dentro del principio de legalidad en la actividad administrativa, este mismo se debe efectuar en el marco de la ley y el derecho, negociaciones colectivas de funcionario emana de Ley y no propiamente de un articulado constitucional. Cabe destacar, que solo puede haber una negociación colectiva en base a lo que establece la ley, por tanto, no se reconoce otras formas de llevar a cabo una negociación colectiva extra legal, algunos convenios colectivos, que sí es reconocido y considerado en la parte del derecho laboral privado.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

(Chávez y Flores, 2022). Tesis denominada: “*Vacíos y deficiencias de Ley 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público*” Presentada - Universidad Cesar Vallejo. Cuando se habla de organización sindical también, se habla sobre el derecho negociación colectiva, se había negado a todo trabajador estatal por medio de normativas de presupuesto, alegando que se contraviene al principio presupuestal- equilibrio, siendo un límite a las negociaciones referente a la condición laboral y no en lo económico. El TC ha expresado que da la necesidad de que legisle en relación a este derecho que asiste a organismos sindicalizados en lo laboral. Por lo que se desarrolla un análisis de las deficiencias y el vacío la Norma 331, 188 juntamente a su reglamento en el sector público referente a las negociaciones colectivas. Su metodología, realizó un estudio cualitativo, con diseño, fenomenológico para lo cual realizó una entrevista, Donde ha sido operativizado los abogados especialistas en el tema. Concluye: si ha llegado a establecer que la deficiencia y el vacío sustancial que está presente en la ley, es porque nos estableció que las negociaciones colectivas de vencer al trabajador perteneciente al régimen CAS y el régimen del DL. 276. Así también por otro lado se ve una deficiencia que representa la exigencia de que esté representado por un organismo sindical para que puede darse unas negociaciones, excluyéndolo así a todo delegado o representante de trabajadores menor a 20 integrante. En relación al vacío existente no llegó a regularse sobre el aumento salarial cuando haya presencia de una crisis en lo económico, alguna inflación o pandemia entre otros. Tampoco se llegó a regular en materia de arbitraje y cómo se tiene que constituir un tribunal arbitral.

(Armas, 2020), tesis titulada, *“La negociación colectiva y el equilibrio presupuestal: una reglamentación pendiente en el sector laboral público”*.

Presentada - Universidad Cesar Vallejo. Como trabajo investigativo se dispuso como objetivo general de llevar a cabo un estudio sobre las disposiciones normativas en relación a la negociación colectiva en el ámbito estatal, si estos vienen garantizando esta institución, su desarrollo del derecho constitucional del trabajador, sin contravenir o afectar el equilibrio presupuestal como principio que asiste a toda institución del estado. En esa línea de investigación se ha pronunciado el tribunal constitucional declarando que viene a ser inconstitucional algunas disposiciones que contiene dos artículos de la ley Servir- ley 30 057; Por lo cual por medio del método inductivo se llegó a revisar su característica histórica, sus fundamentos normativos y los pronunciamientos de los órganos jurisdiccionales, Así mismo también se tuvo la colaboración de agentes especialistas; a los cuales se les hizo participar en desarrollar el cuestionario en relación a la investigación. Así se llegó a establecer que se pudo identificar, Qué es necesario que se fomente y se garantice la negociación colectiva como un derecho en las instituciones del estado, siendo el invocado a efectuar dicha actividad es el estado. Conjuntamente con ellos también debe disponer límites desde lo constitucional, y que no debe afectar, desnaturalizar o desvirtuar la esencia propia de las negociaciones colectivas. Estableció la conclusión: que dentro de la Administración estatal se debe garantizar integralmente el derecho que le asiste al trabajador, principalmente el de negociar colectivamente, y no se llegue a vulnerar el equilibrio presupuestal, para lo cual debe regirse por un procedimiento que se basen o estén orientados en la idoneidad, necesidad y bajo una razonabilidad.

(Astochado, 2019), Tesis titulado, *“La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz”* Presentada centro de investigación UNPRG. Esta investigación se llevó a cabo con la finalidad de establecer si viene dándose una satisfacción en el trabajo de los agentes servidores del de la comuna provincial- Santa Cruz, este estudio dado en base a la celebración realizado del convenio colectivo, llevado a cabo para realizar una petición de incremento de la remuneración. Su metodología: para desarrollar el presente estudio se pasó a emplear el método exegético legal, llevándose a emplear este método estudio para a la interpretación de las normas que se recopilaron circunscrito a las negociaciones colectivas dentro del sector estatal, para posteriormente ser confrontado con lo que viene sucediendo en los hechos y / o realidad laboral. Concluye: el autor tiende a desarrollar en primer punto el aspecto de la conceptualización de instrumento de la negociaciones electivas, que viene a ser las negociaciones colectivas, sosteniendo que viene a ser aquel instrumento dado al servidor estatal, para que pueda alcanzar un aumento remunerativo y con ello pueda alcanzar una vida digna, y bienestar, que favorece tanto individualmente como en un nivel colectivo al trabajador , llegando a establecerse este como un deber esencial del estado y que debe fomentarlo. Así como también se llegó a demostrar que hay un vínculo estrecho entre la actividad de la negociación, el percibimiento económico y la satisfacción, esto debido a que, atendiendo a las negociaciones, las remuneraciones y el aspecto laboral, vienen a ser el punto de equilibrio, para que pueda darse un bienestar en el aspecto laboral, por lo que esto debe estar en la negociación colectiva de derechos.

(Ticona, 2020). Presenta la tesis titulada. “*Causas y consecuencias jurídicas de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo dinerarias en las administraciones públicas del Perú 2013-2018*”. Presentado en la UNSAA. El trabajador del estado, goza de un instrumento denominado la negociación colectiva que viene a ser un derecho en el ámbito laboral, este instrumento está dado para realizar negociaciones sobre el aumento remunerativo, para que pueda haber una mejora tanto en la calidad de vida para su persona y para su ámbito familiar. Por lo que el investigador concluyó: en el sector público las negociaciones colectivas tienen tres dimensiones, lo que abarca como un derecho humano, constitucional y fundamental, que asiste al trabajador tanto colectiva y personalmente. Viene a ser un proceso administrativo de índole laboral, que se da inicio, con una solicitud de un conjunto de reclamos y culmina cuando se emite el convenio colectivo laboral, que esto debe estar contenido en un acta, actas de conciliación, en las resoluciones administrativas o los arbitrales; Mecanismo para solucionar el conflicto laboral, que en base al derecho internacional está orientado para atender intereses y derechos colectivo del trabajador estatal. Es fruto de una negociación colectiva, las condiciones adoptadas de trabajo retribuido, donde se estableció la prohibición presupuestal sobre los incrementos en los pagos desde 1990 hasta hoy, Por lo que, dicha prohibición al presupuesto ha conllevado a que haya una diferenciación entre una negociación colectivo no remunerados y remunerados; así como también, las negociaciones colectivas sobre las remuneraciones colectivas a efecto de la prohibición presupuestal no puede ser incluido dentro de una planilla única. Por lo que no está sujeto a una aportación de ley, un régimen provisorio de pensión.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. LÍMITES CONSTITUCIONALES NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La Negociación Colectiva

viene a ser una forma de instrumento que se emplea para dar atención a conflictos de interés entre los trabajadores y el ente empleador. Pues consiste en un proceso donde se da el acercamiento y diálogos en la relación existente entre empleadores y la autonomía del trabajador generando así los convenios colectivos, por lo que cabe sostener que las negociaciones colectivas vienen a ser un procedimiento normativo que expresa la decisión de ambas partes como organizaciones.

En esa línea se sostiene que, las negociaciones colectivas laborales siempre va a requerir para que sea válido la presencia de la colectividad de empleados siendo parte de una organización gremial, con el fin de arribar a un objetivo ya sea del empleador o del trabajador, por lo que se exige para que haya una seguridad jurídica que haya un acuerdo entre ambos, y se encuentren representados de manera adecuada, esto debido a que el convenio colectivo viene a ser el acto jurídico que se deriva de un contrato y luego ingresa a un dominio institucional en base a la relación colectiva laboral.

Así como proceso va a contener tres componentes determinantes: la especificación de la unidad negociadora, el objeto de negociación delimitado y una negociación en base a la buena fe.

Así también la OIT, por medio del número de convenio 154 que dispuso respecto a las negociaciones colectivas, que sostuvo que este viene a ser toda negociación que se da entre el agente empleador o empleadores por un lado y por otro lado una organización o varias organizaciones compuesto por

trabajadores, esto para los siguientes fines: primero, para establecer la condición laboral y respecto al empleo; segundo, para que se regule el nexo o relación entre el trabajador y el empleador; Y por último para que pueda regularse el nexo entre una organización y el empleador y para que se logre todos los objetivos que se establecen.

La norma de la relación colectiva sobre trabajo, sostuvo concepto convención colectiva, estableciéndose que viene a ser un acuerdo orientado a regular una remuneración, las condiciones laborales de trabajo, y el grado de producción, así como también la relación entre el empleador y el trabajador. Está debiéndose celebrarse entre ambas partes, entre diferentes organismos sindicales, Y si está ausente esta, se acordarán con el representante del conjunto de trabajadores que se ven interesados, que este debe ser elegido. Y por otro lado punto de empleadores.

El acto de suscripción por ambas partes viene a dar el resultado que es una negociación colectiva, el cual viene a ser una manifestación expreso de manera voluntaria de los agentes que intervienen en dicha negociación, juntamente a una autoridad administrativa de trabajo.

Regulación Constitucional Peruano

Mencionando la institución en estudio en el contexto una negociación colectiva se había adoptado en la constitución del año de 1979 y por la actual constitución 1993. Se puede observar una diferencia entre el status plasmado en ambas constituciones es fácil que tres factores: su característica de ser el fruto de una negociación; la intervención del estado frente al derecho; y es un instrumento para dar solución conflictos laborales. Respecto al carácter de la intervención

del estado para una negociación colectiva, la Constitución anterior disponía las garantías, y el actual tiene un rol de fomentar el derecho. Si bien es cierto ambos términos guardan una relación de semejanza, este último Norma promueve que el estado actúe para que el desarrollo de tal derecho, a comparación con el anterior o antiguo que se podía limitarse ante la presencia de algún obstáculo.

En relación a la carta constitucional que regula las negociaciones colectivas se encuentran en su Artículo 28. 2 donde expresa: que propiamente el estado consagra a la negociación colectiva como derecho de sindicalización y huelga. Y garantiza que se ejerce de forma democrática; así como también dispone el estado fomentará las negociaciones colectivas, así como promoverá las distintas formas para solucionar de forma pacífica todo conflicto laboral. Así queda establecido que las convenciones colectivas van a tener un carácter vinculante en el marco de lo concertado.

De lo descrito se puede llegar a establecer que la norma constitucional no ha descrito alguna diferencia entre el trabajador ya sea de un sector privado o público, por tanto, todo trabajador en cualquiera que sea el régimen que se Halle puede solicitar a que se realice negociaciones colectivas, en el marco del proceso legal por medio de su representante sindicalista.

Regulación internacional.

En el ámbito internacional también podemos hallar reconocido a la negociación colectiva, así como lo establece la OIT, el cual esté en ti lo consagra no solo como un derecho, sino como un marco maestro parte del sistema internacional, en virtud a que es un medio permite darse la expresión

sobre la libertad sindicalista. Así podemos observar que las negociaciones colectivas no vienen ser acciones neutras, sino que trae consigo una obligación para que se pueda promover el acto de las negociaciones colectivas, y que estos deben ser fomentados, porque se concibe como un instrumento para dar solución conflictos que son propios en las relaciones laborales, y como tal pueda apoyar a dar una solución idónea para que pueda darse un consenso Así entonces queda establecido que las negociaciones colectivas Es parte del contenido del derecho a la sindicalización, y que esto debe desarrollarse sin algún obstáculo, como lo que fue establecida por los pactos de carácter internacional en lo económico social y cultural (Art. 8.1.c).

Cabe señalar, con relación a los convenios que realizó la OIT, que viene habiendo un número 3 convenios que regula el derecho de las negociaciones colectivas. En primer. Tenemos el convenio número 98, qué Versa sobre la y el derecho a la sindicalización, el convenio 151, qué Versa sobre la relación laboral en la administración estatal y el convenio 154, que trata esencialmente sobre las negociaciones colectivas. Así cabe señalar que este último El Perú no logró ratificar.

Los principios - bases.

Principio de libertad sindical

Este apartado tiene que ver con el derecho que ostenta todo trabajador para poder afiliarse de manera libre, así como también de no afiliarse O renunciar a la afiliación de una asociación u organismos sindical. Este principio lo podemos hallar en la carta constitucional de 1993 que lo dispone en su Art. 28

(1). Que expresa:

Qué dicho estado, reconoce el derecho de sindicalización, de que pueda darse negociaciones colectivas. Y el derecho a la huelga y garantiza que se ejerce de forma democrático, y pregona por la libertad de sindicalización. Por tanto, el estado promueve la libertad sindical, por lo que demanda desde un nivel constitucional, por lo que es necesario que se equilibre las desigualdades existentes en el marco el trabajo.

Este principio que configura la libertad sindicalista tiene su nexo con la convención 87 de la OIT, que dispone que es un derecho tanto del empleador como del trabajador a estructurar una organización que ve inconveniente, sin existir alguna organización previamente establecida. Continuando el tema también señaló mago no al definir como aquel derecho tanto del trabajador como de los empleadores no deben contravenir o interferir algún poder estatal, tampoco otro elemento, en el desarrollo de organizarse, así como también en el promoción miento de sus intereses o del grupo que es parte.

Principio de la autonomía colectiva.

Respecto a este principio es necesario citar a la convención número 87 que desarrolló la OIT, que el crear, que este se mantenga vigente o sea exista y para dicho sindicato, no se encuentra dependiendo de un agente extraño a la voluntad propia de los agentes que lo componen.

Así sostuvo Martínez, el cual cito a Uriarte, que sostiene que este principio espacio para que pueda crearse de forma libre los distintos sindicatos, así como también son autónomos en poder estructurar su estatuto, establecer su forma de

funcionamiento, por lo que no se puede encontrar sujeto a ningún mandato estatal que pueda establecer su extinción. (Martínez, 1996)

También por otro lado se sostuvo, el estado está dado para regular sus intereses, a través de sus normativas para establecer un orden y a la vez sí renunciable, y así también Como hay un reconocimiento para que se autorregule su interés privado, Pero dentro de la legalidad que le corresponde. Por medio del reconocimiento de la autonomía de las voluntades también con ellos se reconoce las autonomías de agrupaciones que van a regular sus propios intereses como grupos, dentro de una autonomía. (Villavicencio, 2004).

Principio de democracia

Cabe señalar, que toda organización sindical, debe ser dirigido o gobernado por los agentes que están afiliados dentro del sindicato, y este debe ser elegido de forma democrática.

En una organización democrática sindicalista se puede ver algunos aspectos negativos puesto la burocratización de sus agentes que dirigen, creando una división entre sus integrantes, entre los que los administran y su base, por lo que también es frecuente observar en estas organizaciones que toda decisión que se toma por el agente dirigente se lleva a cabo al margen de los agentes integrantes al sindicato.

Principio de representatividad sindical

En esta institución también se puede hablar de representatividad, afecto que está ligado a una forma de organización democrática sindicalizado. Aquí se sostiene que en cuanto al dirigente sindical para que haya una representación

debes ir proporcional a la cantidad de los agentes afiliados. Esto se puede observar claramente en organismos sindicalización de nivel segundo y nivel tercero, dónde encontrarse bien organizado su junta directiva, y este debe estar representado por sus dirigentes sindicales de base o en representatividad del conjunto.

Etapas del Procedimiento de la Negociación Colectiva

Trato Directo.

Dentro del desarrollo de las negociaciones colectivas se encuentra la primera etapa que se le conoce como el trato directo, en la negociación colectiva se encuentra diferentes etapas siendo esta la primera la que se establece en forma general dentro de las empresas o instituciones, donde no hay algún intermediario para que pueda su petición o su pliego de solicitud por aquel servidor o trabajador, donde tiene que exponer su petición sustentándolo en las necesidades. Así por otro lado también se ve que la empresa o la institución que representan también hacen el trabajo de exponer su óptica haciendo ver su contexto económico y Financiero de esta entidad, y da una posibilidad para que pueda atenderse a su pliego de petición.

Conciliación o Mediación

Para llevar a cabo un acto conciliatorio, este pudiendo darse por una forma espontáneo por la intervención de un tercero, en el presente caso en estudio la conciliación se va a dar con la intervención de un agente tercero, y esto está representado por la autoridad de trabajo, Estableciendo así una posibilidad a

los intervinientes, si es que toman la decisión de buscar una conciliación a agentes privado.

Por otro lado, la figura de la mediación, ya es conocida en la doctrina, Y esto es empleado de forma general en el marco del derecho supranacional público. Para el presente estudio la figura de la mediación, viene a establecerse en el punto medio del arbitraje y la conciliación. Así para dar solución a una controversia existente se va a recurrir a agentes con características de ser expertos el cual realizará un análisis, del conflicto existente, para posteriormente informar respecto a las posibles soluciones sus causas y el efecto. Así también los mediadores están facultados para establecer un proyecto a modo de recomendación.

Arbitraje.

En esta forma de solución interviene un tercero, al que se llamará árbitro, donde a este se le faculta para que pueda dar solución al conflicto en materia laboral, de la cual va a emitir un documento llamado laudo arbitral. Pues es necesario precisar, el arbitraje se va a dar porque no se puede llegar a un acuerdo entre el empleador y los trabajadores en una primera etapa donde se da un trato directo. Se ha observado que un laudo arbitral que es de acatamiento obligatorio, siempre no se ejecuta como si se realiza cuando estamos frente a una sentencia del tribunal, hay una semejanza por un carácter jurídico de un convenio colectivo, por lo que establece de forma obligatoria que se cumpla las partes, pero para que haya una ejecución es necesario que se presente una demanda a un tribunal

La ley de relación laboral colectiva, ley N 25593 hizo que ingrese el arbitraje al sistema jurídico como un medio para atender al pliego de reclamo que se presentan por el trabajador ante sus empleadores, cuando no se haya dado alguna solución o resuelto por medio de un trato directo.

La Huelga

Este viene a ser un derecho de todo trabajador, y que a su vez reconoce todo estado, en el marco de una vivencia democrática, como un medio o mecanismo establecido para defender a los trabajadores frente a la empresa están en un contexto de dar solución a un conflicto colectivo de carácter laboral. En el caso del servidor público, se le aplica la normativa laboral, la ley de relación colectiva establecido por él D.S. 010 - 2023 - TR y las demás normas complementarias que lo reglamentan

Libertad Negocial.

Este viene a ser un principio el marco de una negociación colectiva, el cual se haya establecido en la norma constitucional en su Art. 28, donde describe que el Estado ha reconocido el derecho a la sindicalización, a establecerse negociaciones colectivas y a propiamente la huelga. Por lo que garantiza para que pueda ejercerse de manera democrática, también es el encargado de fomentar para que pueda desarrollarse de manera positiva la negociación es colectivas, y pueda darse solución de forma pacífica los conflictos en materia laboral. El convenio colectivo se caracteriza por tener una fuerza vinculante en el marco de lo que se llegó a concertar.

Por tanto, se puede concluir que como tal ha reconocido a la actividad de la negociación colectiva, Así mismo obligándose para que pueda fomentar. Por ello en base a la libertad negocial la legislación nacional ha consentido, que las partes intervinientes tengan una libertad plena en la decisión sobre las materias que tengan que negociar.

La negociación colectiva y su impacto en la mejora salarial

Hoy se puede ver que los trabajadores organizados por medio del sindicato, viene a ser un instrumento con poder de negociación en las relaciones de trabajo, así como podemos señalar será una mejor distribución En cuanto a los ingresos por medio del salario que se negocia y se fija, en base a la ley para todo trabajador sindicalizado.

Profundizando el estudio Villavicencio ha señalado que, como dicta la teoría de mayor generalidad, fue la organización de trabajadores se lleva a cabo para la defensa y promoción de su derecho. no siendo tan solo este campo que estamos tratando, sino en diferentes ámbitos ya sea a nivel sectorial, empresarial, hasta nacional, en los temas relacionados de interés.

2.2.2. ENTIDADES PÚBLICAS PERÚ

Concepto

La entidad pública, viene a hacer todo aquel organismo que se encuentra des concentrado del poder central ejecutivo, cada uno ostenta una personería jurídica, que está en su generalidad de casos vinculado al ente ejecutivo por nexo de un ministerio. Se identificará el vínculo existe circunscrito al poder ejecutivo, a los distintos sectores tales como los 18 ministerios que lo

conforman parte del Estado (el presidente de la república y el consejo de ministros), así como las demás entidades que pueden tener una personería jurídica o no, bien otros aspectos categóricos como el conjunto de programas y los diferentes proyectos.

Organismos Públicos Ejecutores: Estos organismos se hallan en subordinación al planteamiento técnico de distinto sector a la cual dependen. Por lo que cuando realizan sus planificaciones de sus estrategias y objetivos a conseguir en coordinación con el sector al que depende.

Así por ejemplo podemos ver que las instituciones públicas en cuanto a los gastos que se ven será probado por la entidad a la cual depende o está sujeta, y que está depende del gobierno central. También señalar que estos no ostentan una función normativa, Descargar o a menos que esté establecido en su normativa de creación o se le delegue de forma expresa por la cartera ministerial al cual depende.

Organismos Públicos Especializados: Estos organismos con su característica de estar especializado se encuentran con conexo a los ministerios existentes, estos mismos tienen o están facultados para planificar, para que inspeccione y pueda ejecutar sus programas políticos que establece el estado.

Estas entidades se hallan adscritos a la PCM. Cada uno tiene su propia responsabilidad, realizan sus funciones reguladoras, supervisoras, fiscalizadora, normativa y como sancionador. También tienen función de poder atender y dar solución a las controversias que se presentan y reclamos todo en el marco de la ley cada uno en su respectiva materia.

Presupuesto público.

Viene a ser un factor importante mediante la cual la entidad pública va a conseguir el cumplimiento de servicios y bienes, para la cual mediante este la necesidad de una población, siendo un rol del aspecto económico del estado.

Así podemos establecer que el presupuesto público actualmente está compuesto por un número de dos elementos esenciales: el primero que tiene que ver con el objetivo trazado y el resultado que se espera; Y en segundo punto tiene que ver con la programación y asignaciones de recurso, para que se pueda cumplir sus diferentes objetivos. Así la presencia de la relación con los objetivos trazados y con ello los recursos asignados, es lo que les da una orientación a los presupuestos establecidos.

Por tanto, podemos definir qué, el público presupuesto, es un instrumento fundamental, para llevar a cabo el plan de operatividad anual, mediante la cual se destina los recursos financieros para que pueda cumplirse distintos objetivos y metas que dispuso el gobierno (Paredes, pág. 37).

Así los presupuestos públicos es el medio para dar un alcance por parte del Estado la asignación de su recurso público, y así se priorice en satisfacer las necesidades básicas de una población, mediante la prestación de servicios ya si se logre metas para que pueda darse una deficiencia y equidad por parte de las instituciones estatales. Es lo que dispone el límite del gasto que se va a realizar en el año fiscal por las entidades del estado, esto en el marco de lo que dispone el estado en el fondo público. (Presupuesto público).

la negociación colectiva y el derecho al bienestar

los objetivos de la negociación colectiva incluyen garantizar el bienestar laboral, económico, familiar y social de los empleados y empleadores, que se resumen en los llamados derechos asistenciales. este campo está previsto explícitamente en el artículo 2, inciso 1 de la constitución política del Perú de 1993.

desde un punto de vista histórico, el surgimiento de este concepto se remonta a finales de los años 60 del siglo pasado. en ese momento, la organización de las naciones unidas (ONU) observó y cuestionó la ridícula contradicción entre el perfecto bienestar de una pequeña porción de la población mundial y la gran mayoría. la mayoría de la gente supera el flagelo de las dificultades y la desgracia. por ello, se enfatizó la necesidad de mejorar la calidad de vida de las personas más pobres y desposeídas.

el gozar el bienestar como derecho, la mejora la calidad de perseguir y lograr la satisfacción de las necesidades materiales (vivienda, vestido, alimentación, etc.) esenciales para una vida digna compatible con la existencia humana. del mismo modo, estamos lejos de una situación de convivencia perturbada por atrocidades.

también debemos recordar que todos tienen el poder de vivir una vida de libertad y dignidad en su comunidad. por tanto, se puede argumentar que es superior tanto cualitativo como cuantitativamente. en otras palabras, esto significa que tanto el estado como el individuo son corresponsables de crear las condiciones para mejorar la situación económica, social, cultural, etc. de la población.

en el sector público, será necesario introducir nuevos procedimientos que tengan en cuenta las limitaciones impuestas al estado en términos de presupuestos públicos. esto no significa que deba prohibirse la expansión económica mediante la negociación colectiva, sino más bien que es necesario desarrollar procedimientos concretos que tengan en cuenta la posibilidad de expansión económica respetando al mismo tiempo el principio de presupuestos equilibrados.

2.3. Bases filosóficas

La filosofía del derecho fundamental del trabajo, nos permite razonar jurídicamente en la búsqueda de justificar y mediar los principios protectores y de buena fe relativos a la materia laboral entre los trabajadores y su empleadores, buscando satisfacer las necesidades y derechos que le asisten, en particular a los del sector público representados por sus dirigentes sindicales, los que mediante sus negociaciones colectivas arriban a convenios satisfactorios en beneficio del interés superior de los trabajadores.

El Derecho de trabajo, coge en parte el iusnaturalismo respecto a los valores o principios directrices en las que se inspira las normas y relaciones laborales, en contantes disputas entre el trabajador y empleador, en búsqueda de acuerdos y decisiones colectivas, dentro de los límites que las partes deben ceñirse, buscando respuesta en el positivismo laboral incorporado en la norma.

2.4 Definición de términos básicos.

Convenio colectivo. Tal como lo define la cartera de Trabajo y Economía, es “un acuerdo entre el empleador y los representantes de los trabajadores que regula las condiciones laborales de una industria específica”. Los convenios colectivos están destinados a proteger los derechos laborales, establecer condiciones laborales, participar en negociaciones colectivas, promover la igualdad y la no discriminación, así como un mecanismo para resolver conflictos laborales.

Derecho de huelga. Este es un derecho personal, pero un derecho que debe ejercerse colectivamente. Esto quiere decir, que una huelga va ser válida, o se considera que lo es, para la cual se requiere el acuerdo del conjunto de trabajadores (debido a que una sola persona no puede hacer huelga, es ilegal y se considera una falta al contrato por no cumplir). al tratarse de un derecho que corresponde a cada persona, decide por sí mismo si hace o no participa en la huelga, pudiendo expresarse sin algún condicionamiento ni coerción.

Equilibrio presupuestario. viene a ser una situación de equilibrio, es un proceso planificado financiera o presupuestación donde el ingreso planificado es igual a la suma de los gastos que se planificó. Esta terminología utiliza más comúnmente para el presupuesto en el estado (gobierno). así también, se puede entender al presupuesto en equilibrio, cuando se registre tanto el ingreso y el gasto realizado anualmente.

Legalidad presupuestaria. Realizar el control presupuesto. Consiste únicamente en monitorear el nivel de ejecución del gasto en relación con las

asignaciones presupuestarias aprobadas por la ley anual de presupuesto del sector público y sus modificaciones en el marco de la reglamentación.

Libertad sindical. Es el derecho de carácter fundamental de empleados y sus grupos a unirse y defender el bien común. Este término incluye todas las características de la libertad sindical, tanto desde el punto de vista individual como colectivo, con la garantía de las actividades previas y necesarias para la constitución de los sindicatos, y sus pilares, cabe señalar que esto debe ser reconocido. La organización, regulación, representación, negociación, etc. tienen como objetivo la huelga y su finalidad: la defensa del bien común.

Negociación colectiva. viene a ser una parte importante del gobierno corporativo. es un derecho reconocido que da lugar a convenios colectivos en el diálogo entre los representantes del conjunto de trabajadores y el empresario. Éste determina las normas que rigen las condiciones de trabajo, la productividad, los salarios y regula la relación laboral, dentro de la empresa. Además, existen diferentes niveles en la negociación colectiva.

Organismo Internacional del Trabajo. Es una agencia especializada de las NU, que se encarga de cuestiones relacionadas con el trabajo y lo laboral. Fue establecido el 11 de abril de 1919 como parte de las negociaciones para el Tratado de Versalles. Su constitución fue adoptada en 1919 y complementada por la Declaración de Filadelfia de 1944.

Principio de legalidad presupuestaria. este principio legal , ha surgido con el inicio del constitucionalización y proporciona un mayor apoyo a la separación de poderes, es decir, la supremacía del órgano legislativo, el poder ejecutivo, el poder judicial.

Supletoriedad de la ley. La condición de supletoria es una figura jurídica en la que se aplica una ley suplementaria o a modo de complemento en lugar de otra ley. El estatus supletorio puede ser una categoría asignada a una ley en relación con la costumbre, la costumbre y los principios jurídicos generales.

Transparencia y acceso a la información pública. Esta ley tiene por objeto establecer la transparencia en las acciones gubernamentales y se encarga de regular la accesibilidad a las informaciones. este derecho está estipulado el artículo 2, apartado 5 de la norma fundamental, según el cual todo agente ostenta el derecho a peticionar y que se acceda a la información de la actividad administrativas públicas.

2.5. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Los límites interpretativos de los arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política no influirían positivamente en las negociaciones colectivas de entidades públicas con el Ejecutivo respecto a salaros y otros derechos laborales.

2.4.2. Hipótesis Específicas

HE1. El equilibrio presupuestal exigido por la Ley 31188 recortaría la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.

HE2. Debe primar en todo momento el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva.

2.6. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿En qué medida, los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permiten mejoras salariales y otros derechos laborales?	Los límites interpretativos de los arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política influiría positivamente en las negociaciones colectivas de entidades públicas con el Ejecutivo permiten respecto a salariales y otros derechos laborales.	V1=VX LÍMITES CONSTITUCIONALES NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Regulado por los arts. 28 y 42 de la Constitución Política, en concordancia con los tratados de DD.HH. y Convenios Internacionales de Trabajo, reconoce la sindicalización, la negociación y convenios colectivos, a favor de los trabajadores deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes sindicales, evitando el conflicto.	Debe primar bienestar y justicia social en relaciones empleador y trabajadores; la austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajo, la Ley de Presupuesto debe ser claro de los recortes u aumento de los sueldos y salarios del sector público,	-Libertad sindical -Convenio colectivo eficaz -Incremento de sueldos y salarios -Transparencia información -Legalidad presupuestaria
		V2=VY ENTIDADES PÚBLICAS PERÚ	Representaciones sindicales agrupados en federaciones y confederaciones consigan dialogar alturadamente con representantes del poder ejecutivo para arribar a un buen entendimiento y pactar mejores condiciones económicas y no llegar al extremo de la huelga.	Debe primar bienestar y justicia social en relaciones empleador y trabajadores; la austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajo, la Ley de Presupuesto debe ser claro de los recortes u aumento de los sueldos y salarios del sector público,	-Equilibrio presupuestario -Previsión presupuestaria -Provisión presupuestaria -Calidad de vida trabajador -Bienestar y justicia sindical

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

Investigación de tipo básico interpretativo de la norma, de los alcancen constitucionales del derecho de negociación colectiva en las entidades públicas del país, de nivel descriptivo correlacional y /o asociativo entre variables “límites constitucionales negociación colectiva” y “entidades públicas Perú”, de enfoque mixto, se tiene una población y muestra de estudio numérica, los resultados de la encuesta representados en tables y figuras porcentuales serán valorado e interpretados por el autor (cualitativo), de diseño no experimental sin maniobrar inconstantes, basado en la observación rigurosa y de corte transversal, período de tiempo del estudio año 2022.

3.2. Población y muestra

Universo de estudio, constituido por abogados en ejercicio agremiados al CAH, se tomará una muestra al azar cincuenta elementos, a quienes se les encuestará vía cuestionario de preguntas.

3.3. Técnicas e instrumentos

Encuesta anónima como encuesta y como instrumento el formulario de preguntas cerradas para marcar alternativas, logradas de la operacionalización e las variables de investigación

3.4. Procesamiento de presentación de resultados.

Se procesará en el sistema informático Excel los datos logrados en la encuesta, los resultados se presentarán en tablas y gráficos porcentuales, los que serán interpretados por el autor de la Tesis.

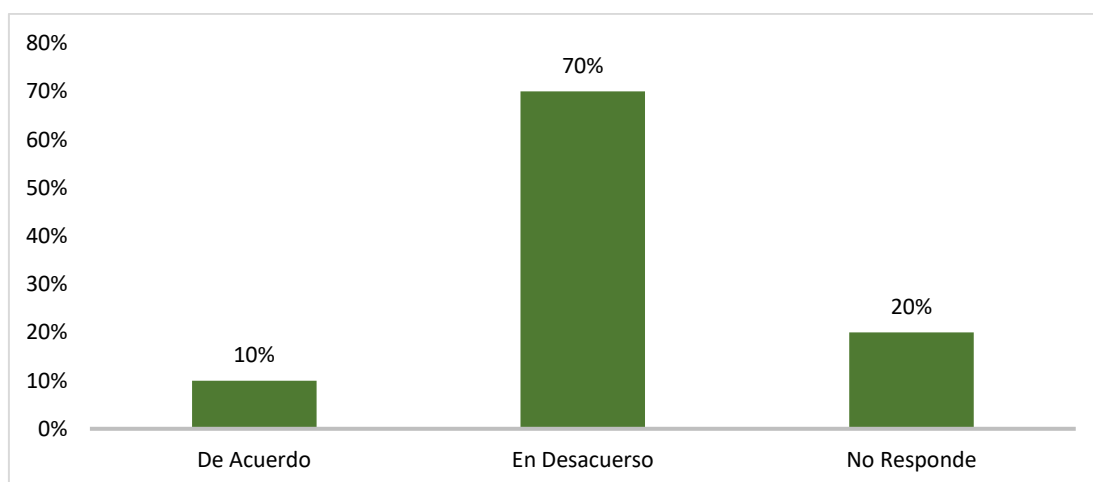
CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultado.

1. Los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permiten mejoras salariales y otros derechos laborales.

Condición	n	%
De acuerdo	10	10%
En desacuerdo	70	70%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%



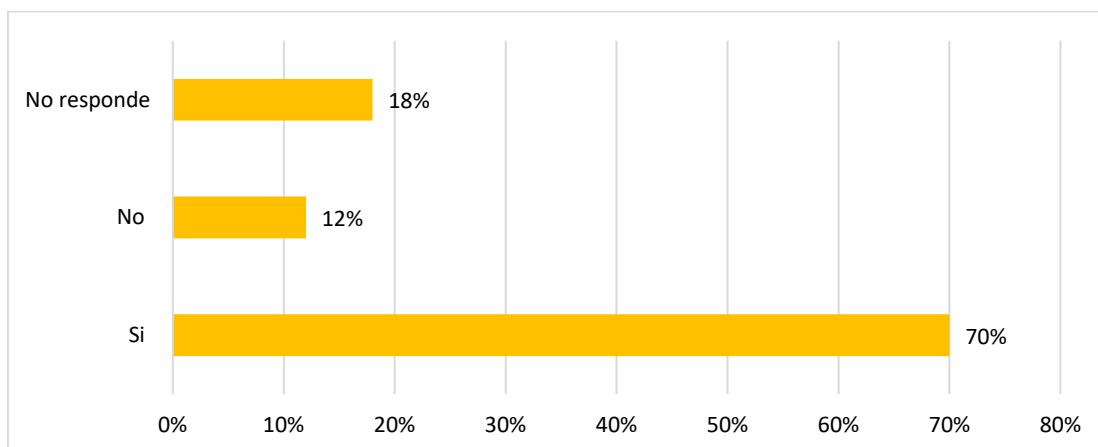
Interpretación

El subconjunto o muestra sondeada a razón de 50 abogados agremiados al CAHuaura 70 % reconocen, los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo no permiten mejoras salariales y otros derechos laborales, debido al equilibrio presupuestario austero de las instituciones, hace complejo encontrar solución equitativa, el ejecutivo debe poner de manifiesto solución a las dificultades presupuestarias, en aras del

bienestar y calidad de vida del trabajador y de justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores; la austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajo y los responsables de la aprobación de la Ley de Presupuesto deben verter razonamientos lógicos y fundados acerca del recorte u aumento de los sueldos y salarios del sector público. Buscar la permisibilidad sindical agrupados en federaciones y confederaciones, consigan dialogar alturadamente con representantes del poder ejecutivo para arribar a un buen entendimiento y pactar mejores condiciones económicas y no llegar al extremo de la huelga. 10 % opinó en contrario y 20 % sin respuesta.

2. El equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.

Condición	n	%
De acuerdo	70	70%
En desacuerdo	12	12%
No responde	18	18%
TOTAL	100	100%

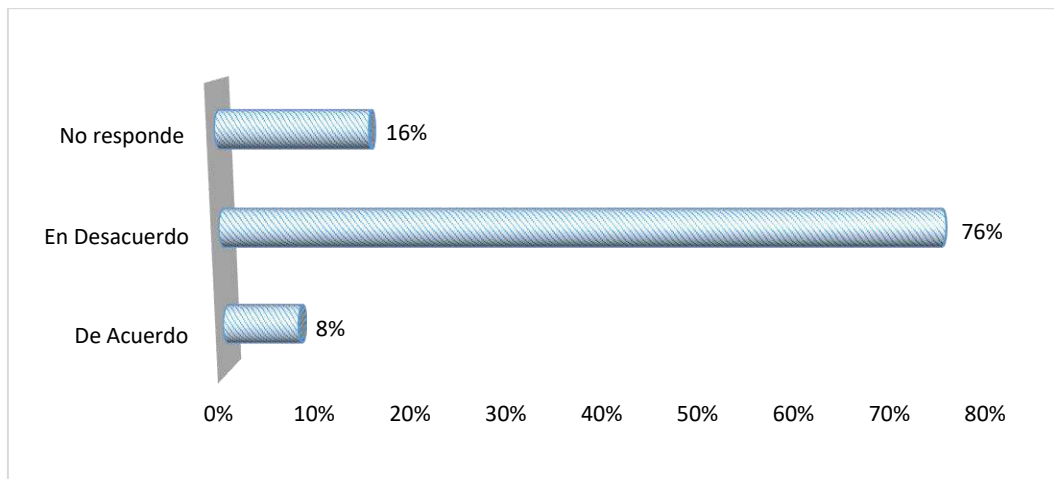


Lectura

70 % el equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 si recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical, los principios de previsión y provisión presupuestaria, conforme manda el (literal d art. 3) expresa negociar y arribar a convenios y/ pactos colectivos, el Estado debe tener disponibilidad y capacidad económica para poder atender el pedido sindical, nos preguntamos, como armonizar al respecto si generalmente las arcas gubernamentales son austeras, las condiciones económicas y otras mejoras laborales resultan hoy complejas de pactar y/negociar. 12 % dijo no y 18 % en silencio.

- Viene primando el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva.

Condición	n	%
De acuerdo	8	8%
En desacuerdo	76	76%
No responde	16	16%
TOTAL	100	100%

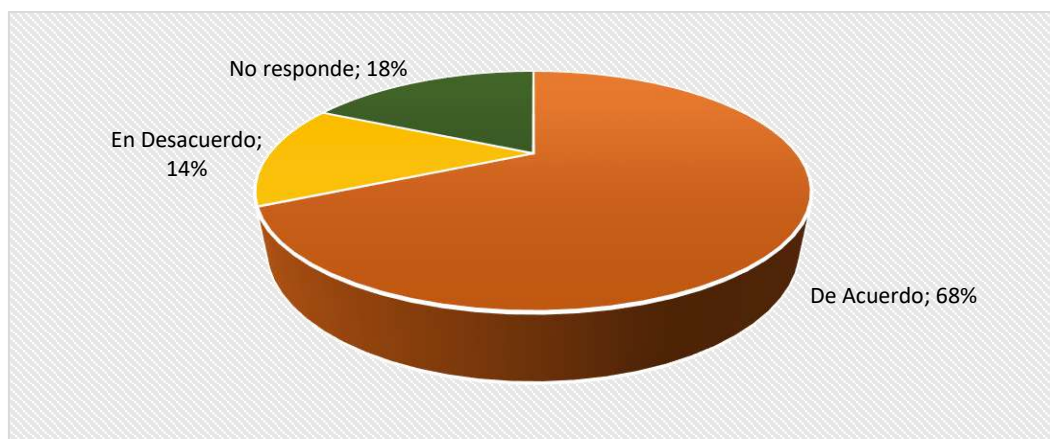


Comentario

76 % no viene primando el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva, múltiples instituciones públicas se encuentran en huelga, por falta de entendimiento en cuanto a materia negocial se vería recortada, por las limitaciones previstas en la Ley 31188 y su Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM. 8 % respuesta afirmativa y 16 % en blanco.

4. El contenido principal objeto de la negociación, deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes que representan a los sindicatos.

Condición	n	%
De acuerdo	68	68
En desacuerdo	14	14%
No responde	18	18%
TOTAL	100	100%



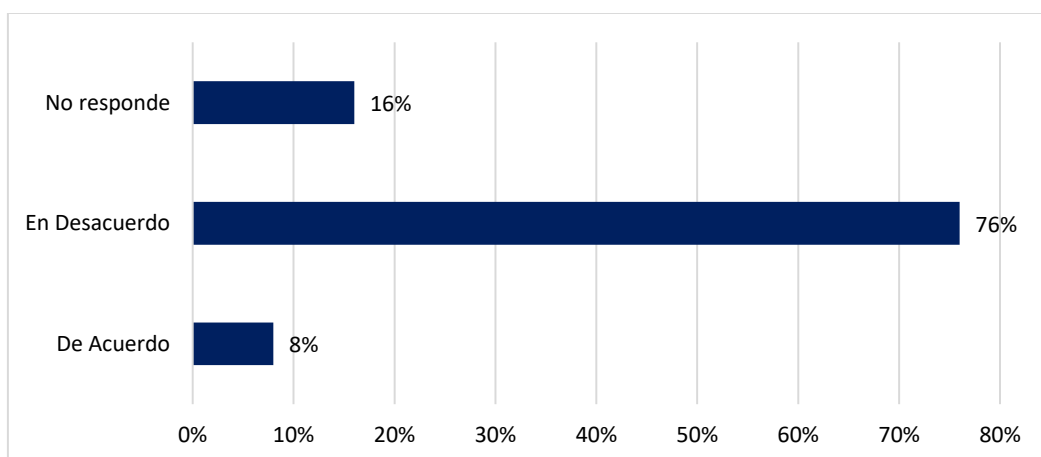
Reflexión

68 % de acuerdo que, el contenido principal objeto de la negociación, deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes que representan a los

sindicatos, basado en la libertad sindical de los trabajadores de las entidades públicas, reconocidos por arts. 28 y 42 de la Constitución Política, tratados de DD.HH y Convenios Internacionales de Trabajo, como conjunto de derechos relacionados a las condiciones laborales y económicas, evitando el conflicto y alcanzar el convenio colectivo o conciliación en negociación colectiva arts. 25 y siguientes del Decreto Supremo 008-2022-PCM (Reglamento de la Ley 31188), en beneficio de los trabajadores. 14 % en desacuerdo y 18 % sin respuesta.

5. Los sindicatos en sus negociaciones colectivas cuentan con información presupuestaria, financiera y contable transparentada y actualizada de sus entidades.

Condición	n	%
De acuerdo	8	8%
En desacuerdo	76	76%
No responde	16	16%
TOTAL	100	100%



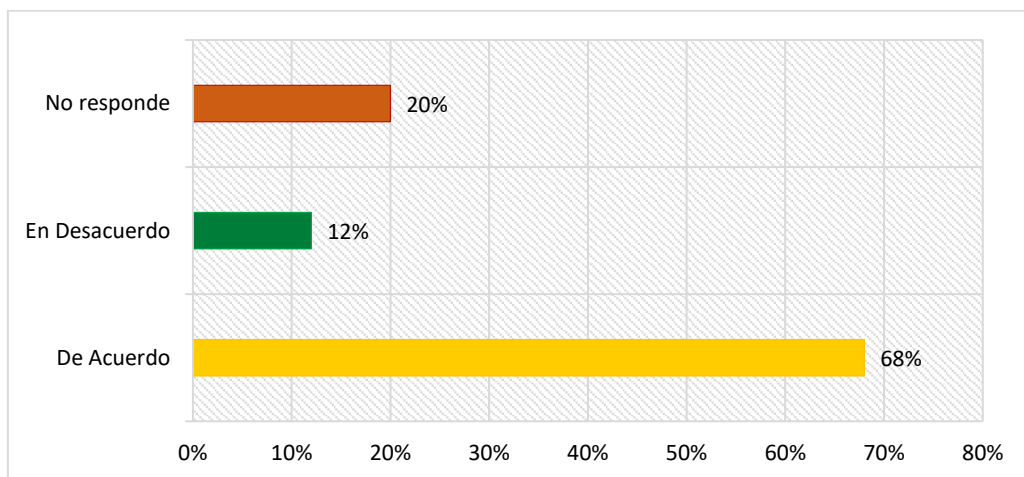
Valoración

76 % los sindicatos en sus negociaciones colectivas no cuentan con información presupuestaria, financiera y contable transparentada y actualizada de sus

entidades, así no se puede negociar la parte remunerativa y otros aspectos laborales, al parecer la austeridad económica estatal haría casi imposible efectuar incrementos y/o reajustes de sueldos y salarios, ello acarrearía desmedro de las mejores condiciones de calidad de vida y trabajo de los sindicalizados, por lo que la Ley 31188 resquebrajaría el objeto, la naturaleza jurídica de los fundamentos esenciales de la libertad sindical en las negociaciones colectivas enmarcada en el art. 28 de la Constitución. 8 % respuesta positiva y 16 % sin marcar respuesta.

6. Debe primar el principio de legalidad presupuestaria de la entidad pública en las negociaciones colectivas.

Condición	n	%
De acuerdo	68	68%
En desacuerdo	12	12%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%



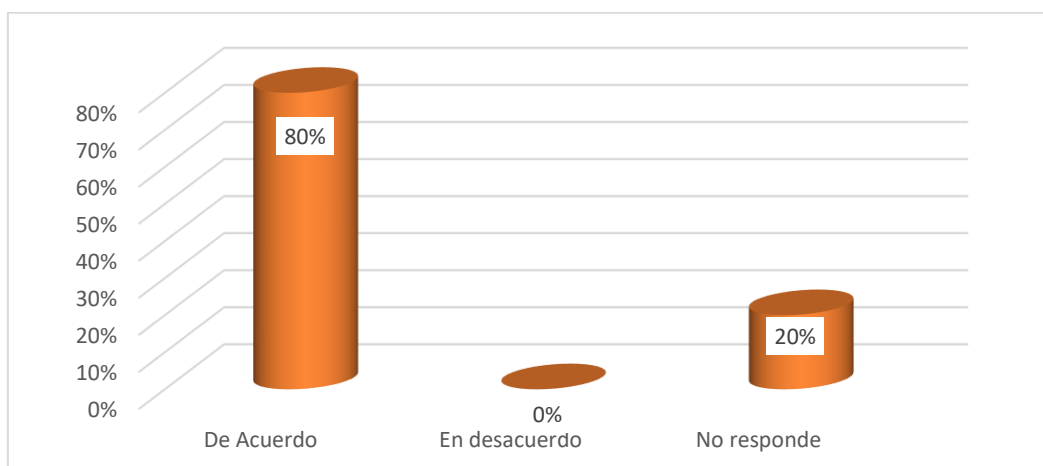
Interpretación

68 %, si debe primar el principio de legalidad presupuestaria de la entidad pública en las negociaciones colectivas, señala el Comité de Libertad Sindical caso 2690

la Sunat se opone en llevar a controversia arbitral las negociaciones colectivas sindicales del sector público, cuando en la negociación se ha verificado que la entidad no ha sido transparente en la verificación de sus recursos económicos disponibles de la institución, contraviene la legalidad presupuestaria, la Ley de presupuesto lo prohíbe, más si estos montos son cambiantes por tener vigencia anual; en aras de la equidad, resulta necesario salvaguardar la autonomía de las partes en la negociación, el ejecutivo poner mayor énfasis para resolver las dificultades presupuestarias. 12 % en desacuerdo y 20 % en blanco.

7. Debe primar el bienestar y justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Condición	n	%
De acuerdo	80	80%
En desacuerdo	00	00%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%



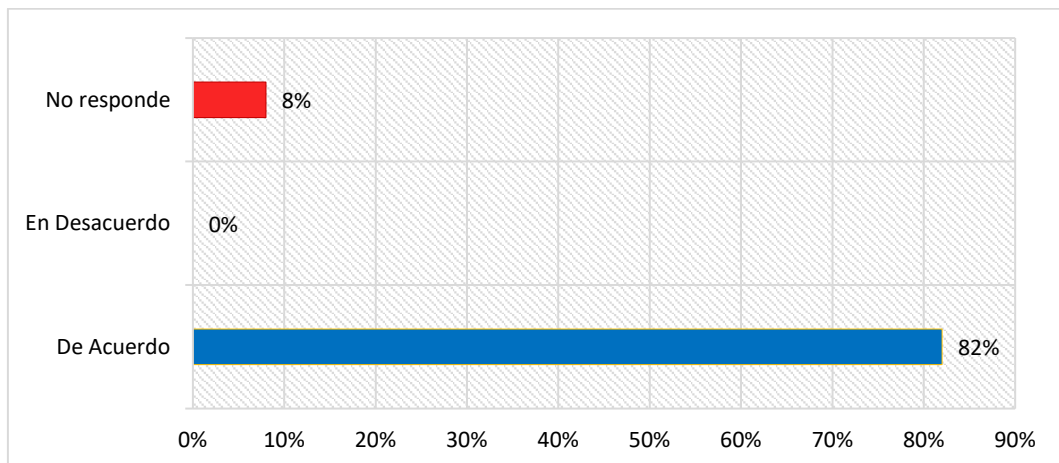
Lectura

Respuesta categórica 80 % de acuerdo, debe primar el bienestar y justicia social

inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, la presencia de austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajo y los responsables de la aprobación de la Ley de Presupuesto deben verter razonamientos lógicos y fundados acerca del recorte u aumento de los sueldos y salarios del sector público, pues todo ello implica a la postre en el buen desempeño laboral del aparato estatal; más aún si la Ley del Servicio Civil establece que, al trabajador del Estado no le asiste derecho a pedir mejoras de compensación económica; así haya medios presupuestarias arts. 42. 43, y 44 Ley 30057, ello no hace más que, restringir absolutamente el derecho fundamental a la negociación colectiva sindical. 00 % en desacuerdo y 20 % sin responder.

8. La Constitución Política y DD.HH. OIT regulan libertad sindical dirigenal en negociaciones colectivas en aras de mejorar salarios y beneficios laborales.

Condición	n	%
De acuerdo	82	82%
En desacuerdo	00	00%
No responde	18	18%
TOTAL	100	100%



Comentario

Concluyente 82 % los arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política y DD.HH. OIT regulan libertad sindical dirigencial en negociaciones colectivas en aras de mejorar salarios y beneficios laborales, prevalencia de la libertad sindical, dirigentes se encarguen de las negociaciones colectivas en aras de pactar con el empleador mejoras laborales; la reciente dación de la Ley 31188 y Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM, ampara la aplicación supletoria de la Ley (art. IX Título Preliminar del Código Civil, y art. 1355) enmarcando limitaciones a los contenidos contractuales, en el ámbito de los principios de previsión y provisión del equilibrio presupuestario, ello contravine alcances constitucionales del art. 62 de la Constitución, de libertad sindical en la negociación al excluirse total o parcialmente el texto del contenido negocial del convenio colectivo, en contraria oposición al enfoque dado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). 00 % opino en contrario y 18 % sin respuesta.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general (Razonamiento lógico proposicional afirmativo, de fórmula Hi. Conocida como hipótesis de investigación o de trabajo, descriptiva asociativa entre dos variables).

Los límites interpretativos de los arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política no influirían positivamente en las negociaciones colectivas de entidades públicas con el Ejecutivo respecto a mejoras salariales y otros derechos laborales.

Se corrobora con resultados de tablas y gráficos 01, 04 al 06 por el siguiente análisis de los hechos:

1. 70 %, los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo no permiten mejoras salariales y otros derechos laborales, debido al equilibrio presupuestario austero de las instituciones.
2. El equilibrio estratégico presupuestal exigido, hace complejo encontrar solución equitativa, el ejecutivo debe poner de manifiesto solución a las dificultades presupuestarias, en aras del bienestar y calidad de vida del trabajador y de justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores.
3. La austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajo y los responsables de la aprobación de la Ley de Presupuesto deben verter razonamientos lógicos y fundados acerca del recorte u aumento de los sueldos y salarios del sector público.
4. Buscar la permisibilidad sindical agrupados en federaciones y confederaciones, consigan dialogar alturadamente con representantes del poder ejecutivo para arribar a un buen entendimiento y pactar mejores condiciones económicas y no llegar al extremo de la huelga.
5. 68 %, el contenido principal objeto de la negociación, deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes que representan a los sindicatos, basado en la libertad sindical de los trabajadores de las entidades públicas, reconocidos por arts. 28 y 42 de la Constitución Política, tratados de DD.HH. y Convenios Internacionales de Trabajo.
6. Las negociaciones colectivas discuten de derechos relacionados a las condiciones laborales y económicas, evitando el conflicto y la conciliación acorde los arts. 25

y siguientes del Decreto Supremo 008-2022-PCM (Reglamento de la Ley 31188), en beneficio de los trabajadores.

7. 76 %, los sindicatos en sus negociaciones colectivas no cuentan con información presupuestaria, financiera y contable transparentada y actualizada de sus entidades, así no se puede negociar la parte remunerativa y otros aspectos laborales.
8. Al parecer la austeridad económica estatal haría casi imposible efectuar incrementos y/o reajustes de sueldos y salarios, ello acarrearía desmedro de las mejores condiciones de calidad de vida y trabajo de los sindicalizados.
9. La Ley 31188 resquebrajaría el objeto, la naturaleza jurídica de los fundamentos esenciales de la libertad sindical en las negociaciones colectivas enmarcada en el art. 28 de la Constitución.
10. 68 %, debe primar el principio de legalidad presupuestaria de la entidad pública en las negociaciones colectivas, señala el Comité de Libertad Sindical caso 2690, pues la Sunat se opone en llevar a controversia arbitral las negociaciones colectivas sindicales del sector público, cuando en la negociación se ha verificado que la entidad no ha sido transparente en la verificación de sus recursos económicos disponibles de la institución.
11. La falta de transparencia de legalidad presupuestaria contraviene la Ley, más si estos montos son cambiantes por tener vigencia anual; en aras de la equidad, resulta necesario salvaguardar la autonomía de las partes en la negociación, el ejecutivo poner mayor énfasis para resolver las dificultades presupuestarias.

Hipótesis Específicas

HE1. El equilibrio presupuestal exigido por la Ley 31188 recortaría la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.

HE2. Debe primar en todo momento el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva.

Se corroboran con las resultas de tabulaciones y figuras 02, 03, 07 y 08 por los siguientes fundamentos:

1. 70 %, el equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 si recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.
2. Los principios de previsión y provisión presupuestaria, conforme manda el (literal d art. 3 de la Ley 31188) expresa negociar y arribar a convenios y/o pactos colectivos, pero el Estado no tiene disponibilidad y capacidad económica para poder atender el pedido sindical.
3. La austeridad presupuestaria no permite armonizar las negociaciones colectiva, las arcas gubernamentales de escaso recursos financieros, las condiciones económicas y otras mejoras laborales resultan hoy complejas de pactar y/negociar.
4. 76 %, no viene primando el bienestar y la justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva, múltiples instituciones públicas se encuentren en huelga, por falta de entendimiento en cuanto a materia negocial se vería recortada, por las limitaciones previstas en la Ley 31188 y su Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM.

5. 80 %, debe primar el bienestar y justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, la presencia de austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajador.
6. Los responsables de la aprobación de la Ley de Presupuesto deben verter razonamientos lógicos y fundados acerca del recorte u aumento de los sueldos y salarios del sector público, pues todo ello implica a la postre en el buen desempeño laboral del aparato estatal.
7. La Ley del Servicio Civil establece que, al trabajador del Estado no le asiste derecho a pedir mejoras de compensación económica; así haya medios presupuestarios arts. 42, 43, y 44 Ley 30057, ello no hace más que, restringir absolutamente el derecho fundamental a la negociación colectiva sindical.
8. 82 %, los arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política y DD.HH. OIT regulan libertad sindical dirigencial en negociaciones colectivas en aras de mejorar salarios y beneficios laborales.
9. Es prevalente la libertad sindical, dirigentes se encargan de las negociaciones colectivas en aras de pactar con el empleador mejoras laborales, pero la dación de la Ley 31188 y Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM, ampara la aplicación supletoria de la Ley (art. IX Título Preliminar del Código Civil, y art. 1355) enmarca limitaciones a los contenidos contractuales, en el ámbito de los principios de previsión y provisión del equilibrio presupuestario, ello contraviene alcances constitucionales del art. 62 de la Constitución, de libertad sindical en la negociación al excluirse total o parcialmente el texto del contenido negocial del convenio colectivo, en contraria oposición al enfoque dado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

1. Las negociaciones colectivas discuten de derechos relacionados a las condiciones laborales y económicas, evitando el conflicto y la conciliación acorde los arts. 25 y siguientes del Decreto Supremo 008-2022-PCM (Reglamento de la Ley 31188), en beneficio de los trabajadores.
2. Al parecer la austeridad económica estatal haría casi imposible efectuar incrementos y/o reajustes de sueldos y salarios, ello acarrearía desmedro de las mejores condiciones de calidad de vida y trabajo de los sindicalizados.
3. La Ley 31188 resquebrajaría el objeto, la naturaleza jurídica de los fundamentos esenciales de la libertad sindical en las negociaciones colectivas enmarcada en el art. 28 de la Constitución.
4. La falta de transparencia de legalidad presupuestaria contraviene la Ley, más si estos montos son cambiantes por tener vigencia anual; en aras de la equidad, resulta necesario salvaguardar la autonomía de las partes en la negociación, el ejecutivo poner mayor énfasis para resolver las dificultades presupuestarias.
5. La austeridad presupuestaria no permite armonizar las negociaciones colectiva, las arcas gubernamentales de escaso recursos financieros, las condiciones económicas y otras mejoras laborales resultan hoy complejas de pactar y/negociar.
6. La Ley del Servicio Civil establece que, al trabajador del Estado no le asiste derecho a pedir mejoras de compensación económica; así haya medios presupuestarias arts. 42, 43, y 44 Ley 30057, ello no hace más que, restringir absolutamente el derecho fundamental a la negociación colectiva sindical.

7. Es prevalente la libertad sindical, dirigentes se encargan de las negociaciones colectivas en aras de pactar con el empleador mejoras laborales, pero la dación de la Ley 31188 y Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM, ampara la aplicación supletoria de la Ley (art. IX Título Preliminar del Código Civil, y art. 1355) enmarca limitaciones a los contenidos contractuales, en el ámbito de los principios de previsión y provisión del equilibrio presupuestario, ello contravine alcances constitucionales del art. 62 de la Constitución, de libertad sindical en la negociación al excluirse total o parcialmente el texto del contenido negocial del convenio colectivo, en contraria oposición al enfoque dado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.

1. 70 %, los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo no permiten mejoras salariales y otros derechos laborales, debido al equilibrio presupuestario austero de las instituciones.
2. 68 %, el contenido principal objeto de la negociación, deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes que representan a los sindicatos, basado en la libertad sindical de los trabajadores de las entidades públicas, reconocidos por arts. 28 y 42 de la Constitución Política, tratados de DD.HH. y Convenios Internacionales de Trabajo.
3. 76 %, los sindicatos en sus negociaciones colectivas no cuentan con información presupuestaria, financiera y contable transparentada y actualizada de sus entidades, así no se puede negociar la parte remunerativa y otros aspectos laborales.
4. 68 %, debe primar el principio de legalidad presupuestaria de la entidad pública en las negociaciones colectivas, señala el Comité de Libertad Sindical caso 2690, pues la Sunat se opone en llevar a controversia arbitral las negociaciones colectivas sindicales del sector público, cuando en la negociación se ha verificado que la entidad no ha sido transparente en la verificación de sus recursos económicos disponibles de la institución.

5. 70 %, el equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 si recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.
6. 76 %, no viene primando el bienestar y la justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva, múltiples instituciones públicas se encuentren en huelga, por falta de entendimiento en cuanto a materia negocial se vería recortada, por las limitaciones previstas en la Ley 31188 y su Reglamento Decreto Supremo 008-2022-PCM.
7. 80 %, debe primar el bienestar y justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores, la presencia de austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajador.
8. 82 %, los arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política y DD.HH. OIT regulan libertad sindical dirigencial en negociaciones colectivas en aras de mejorar salarios y beneficios laborales.

6.2. Recomendaciones.

1. El equilibrio estratégico presupuestal exigido, hace complejo encontrar solución equitativa, el ejecutivo debe poner de manifiesto solución a las dificultades presupuestarias, en aras del bienestar y calidad de vida del trabajador y de justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores.
2. La austeridad económica no excusa al Estado garantizar la negociación colectiva, por ser un derecho fundamental del trabajo y los responsables de la aprobación de

la Ley de Presupuesto deben verter razonamientos lógicos y fundados acerca del recorte u aumento de los sueldos y salarios del sector público.

3. Buscar la permisibilidad sindical agrupados en federaciones y confederaciones, consigan dialogar alturadamente con representantes del poder ejecutivo para arribar a un buen entendimiento y pactar mejores condiciones económicas y no llegar al extremo de la huelga.
4. Los principios de previsión y provisión presupuestaria, conforme manda el (literal d art. 3 de la Ley 31188) expresa negociar y arribar a convenios y/o pactos colectivos, pero aunado a ello el Estado debe tener disponibilidad y capacidad económica para poder atender el pedido sindical.
5. Los responsables de la aprobación de la Ley de Presupuesto deben verter razonamientos lógicos y fundados acerca del recorte u aumento de los sueldos y salarios del sector público, pues todo ello implica a la postre en el buen desempeño laboral del aparato estatal.

CAPÍTULO VII

FUENTES DE INFORMACION

7.1 Fuentes bibliográficas.

- (Armas, 2020), tesis titulada, “*La negociación colectiva y el equilibrio presupuestal: una reglamentación pendiente en el sector laboral público*”.
Presentada en la Universidad Cesar Vallejo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51179/Armas_RVAF%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- (Chávez y Flores, 2022). Tesis denominada: “*Vacíos y deficiencias de Ley 31188 que introduce la Negociación Colectiva en el Sector Público*”
Presentada en la Universidad Cesar Vallejo
file:///C:/Users/Hp/Downloads/Chavez_VFL-Flores_THJ-SD.pdf
- (Astochado, 2019), Tesis titulado, “*La Negociación Colectiva y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Santa Cruz*”
Presentada en la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo
<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5500/BC-4094%20ASTOCHADO%20SANCHEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- (Neves, 2021) investigaron. Titulada: “*Las condiciones de trabajo y la negociación colectiva de los empleados públicos en Colombia*” Presentada en la Universidad del Norte – Colombia.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85170148010>

- (Betancurt, 2021) investigaron. Titulada: “*Negociación colectiva de empleados públicos en Colombia: un análisis sobre la posibilidad de ampliación de derechos*”, presentada en Universidad Pontificie Bolivariana <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8220/Negociaci%C3%B3n%20colectiva%20de%20empleados%20p%C3%ABlicos%20en%20Colombia.pdf?sequence=>
- (Ticona, 2020). Presenta la tesis titulada. “*Causas y consecuencias jurídicas de la negociación colectiva de las condiciones de trabajo dinerarias en las administraciones públicas del Perú 2013-2018*”. Presentado en la Universidad Nacional De San Agustín de Arequipa <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c9a4a48c-bb56-49e3-a6a9-d65d552514df/content>.
- (Espinoza, 2021) investigaron Titulada: “*Retos y Oportunidades en la Negociación Colectiva en el Sector Público*”, presentada Pontificia Universidad Javeriana. <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/57381/TRABAJO%20DE%20GRADO%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- (López, 2019), Investigación titulada: “*La negociación colectiva en el sector público*”. Presentada en la Universidad de Sevilla. <https://personal.us.es/jmllopezgomez/uploads/jmlg/revistas/negociacioncolectiva.pdf>

7.2. Fuentes electrónicas

- <https://repository.javeriana.edu.co/bitstream/handle/10554/57381/TRABAJO%20DE%20GRADO%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5500/BC-4094%20ASTOCHADO%20SANCHEZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- file:///C:/Users/Hp/Downloads/Chavez_VFL-Flores_THJ-SD.pdf
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51179/Armas_RVAF%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85170148010>
- <https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/8220/Negociaci%C3%B3n%20colectiva%20de%20empleados%20p%C3%ABlicos%20en%20Colombia.pdf?sequence=>
- <https://personal.us.es/jmlopezgomez/uploads/jmlg/revistas/negociacioncolectiva.pdf>
- https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/3468/Haro_Vargas_Carlos.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- <https://payfit.com/es/contenido-practico/que-es-un-convenio-colectivo/>
- <https://www.marbenabogados.com/el-derecho-de-huelga/>
- <https://leyderecho.org/equilibrio-presupuestario/#Equilibrio-Presupuestario>
- <https://payfit.com/es/contenido-practico/negociacion-colectiva/>
- https://es.wikipedia.org/wiki/Libertad_sindical
- https://www.google.com/search?q=Organismo+Internacional+del+Trabajo+definicion&sca_esv=582779246&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&sxsrf=A M9HkK11Gw_OGYuH

- https://www.google.com/search?q=+Principio+de+legalidad+presupuestaria+definicion&sca_esv=582779246&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&biw=1366&bih=641
- <https://observatoriop10.cepal.org/es/instrumento/ley-transparencia-acceso-la-informacion-publica-ley-no-27806#:~:text=Derecho%20de%20acceso%20>
- https://www.google.com/search?q=Supletoriedad+de+la+ley+definicion&sca_esv=582779246&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&sxsrf=AM9HkKkqtP5YbuzpTuQmQWI48e
- https://www.google.com/search?q=+Legalidad+presupuestaria+definicion&sca_esv=582779246&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&sxsrf=AM9HkKmsp_77PdirzZuAdcTIn6FY
- <https://hegel.edu.pe/blog/instituciones-publicas-en-el-peru/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20son%20las%20instituciones%20p%C3%BAblicas,Poder%20Ejecutivo%20mediante>
- <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13218/13829>

ANEXOS

3.5. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿En qué medida, los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permiten mejoras salariales y otros derechos laborales?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Cómo, el equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical?</p> <p>PE2 ¿De qué manera, debe primar el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva?</p>	<p>Objetivo general Determinar si los límites interpretativos constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permitirían mejoras salariales y otros derechos laborales.</p> <p>Objetivos Específicos OE1. Determinar si la exigibilidad del equilibrio presupuestal prevista en la Ley 31188 recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.</p> <p>OE2. Valorar la primacía del bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores contribuirían a garantizar el éxito de la negociación colectiva</p>	<p>Hipótesis general Los límites interpretativos de los arts. 28, 42 y 62 de la Constitución Política influiría positivamente en las negociaciones colectivas de entidades públicas con el Ejecutivo permiten respecto a salariales y otros derechos laborales.</p> <p>Hipótesis específicas HE1. El equilibrio presupuestal exigido por la Ley 31188 recortaría la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.</p> <p>HE2. Debe primar en todo momento el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva.</p>	<p>V1=VX LÍMITES CONSTITUCIONALES NEGOCIACIÓN COLECTIVA</p> <p>V2=VY ENTIDADES PÚBLICAS PERÚ</p>	<p>-Libertad sindical -Convenio colectivo eficaz -Incremento de sueldos y salarios -Transparencia información -Legalidad presupuestaria</p> <p>-Equilibrio presupuestario -Previsión presupuestaria -Provisión presupuestaria -Calidad de vida trabajador -Bienestar y justicia sindical</p>	<p>Población Abogados en ejercicio del Colegio Abogados Huaura</p> <p>Muestra: 50 elementos</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo.</p> <p>Tipo de investigación Básico</p> <p>Enfoque Mixto</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento cuestionario</p>

Anexo II. Instrumentos para la toma de datos

N°	ITEMNS	RESPUESTA		
		SI	NO	NO RESPONDE
1	Los límites constitucionales del derecho de negociación colectiva de entidades públicas con el Ejecutivo permiten mejoras salariales y otros derechos laborales.			
2	El equilibrio presupuestal exigida en la Ley 31188 recorta la libre negociación colectiva ante un Estado sin capacidad económica para atender el pliego económico sindical.			
3	Viene primando el bienestar y justicia social en las relaciones empleador y trabajadores a fin de garantizar el éxito de la negociación colectiva.			
4	El contenido principal objeto de la negociación, deben ser manejados sabia y eficientemente por los dirigentes que representan a los sindicatos.			
5	Los sindicatos en sus negociaciones colectivas cuentan con información presupuestaria, financiera y contable transparentada y actualizada de sus entidades.			
6	Debe primar el principio de legalidad presupuestaria de la entidad pública en las negociaciones colectivas.			
7	Debe primar el bienestar y justicia social inherente a las relaciones entre empleadores y trabajadores.			
8	La Constitución Política y DD.HH. OIT regulan libertad sindical dirigencial en negociaciones colectivas en aras de mejorar salarios y beneficios laborales.			