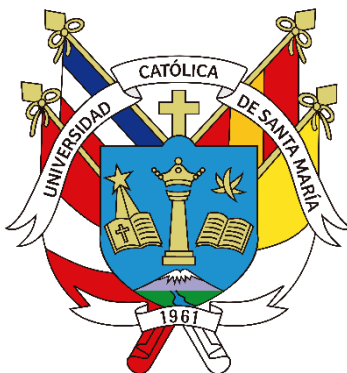


Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el
Sector Estatal, ante el principio de previsión y provisión presupuestal,
Arequipa 2021-2023**

Tesis presentada por la Bachiller:

Herrera Angelo, Litzi Pastora

ORCID: 0009-0008-1325-0574

Para optar por el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Asesora:

Dra. Pizarro Delgado, Jessica Alexandra

ORCID: 0009-0002-9937-2455

Arequipa – Perú

2025

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 31 de Agosto del 2025

Dictamen: 009922-C-EPG-2025

Visto el borrador del expediente 009922, presentado por:

2022003012 - HERRERA ANGELO LITZI PASTORA

Titulado:

**IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR
ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA
2021-2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**29736899 - SILVA URDAY CHRISTIAN OLIVER
DICTAMINADOR**



**40027878 - CASTRO CUSIRRAMOS ERIKA MILAGROS
DICTAMINADOR**



IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

23%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

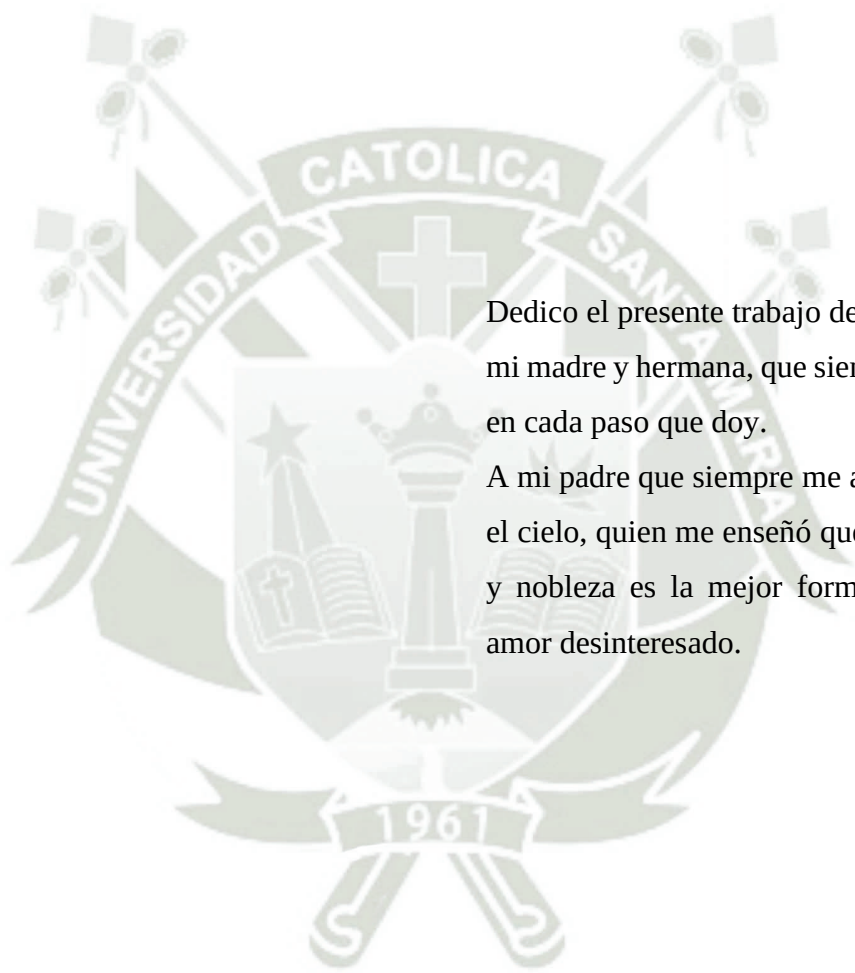
13%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María	4%
	Trabajo del estudiante	
2	actualidadlaboral.com	3%
	Fuente de Internet	
3	hdl.handle.net	2%
	Fuente de Internet	
4	repositorio.unsa.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
5	www.ccpaqp.org.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	img.lpderecho.pe	1%
	Fuente de Internet	
7	cdn.www.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
8	www.pj.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.usmp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
10	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	
11	librosderecho.online	

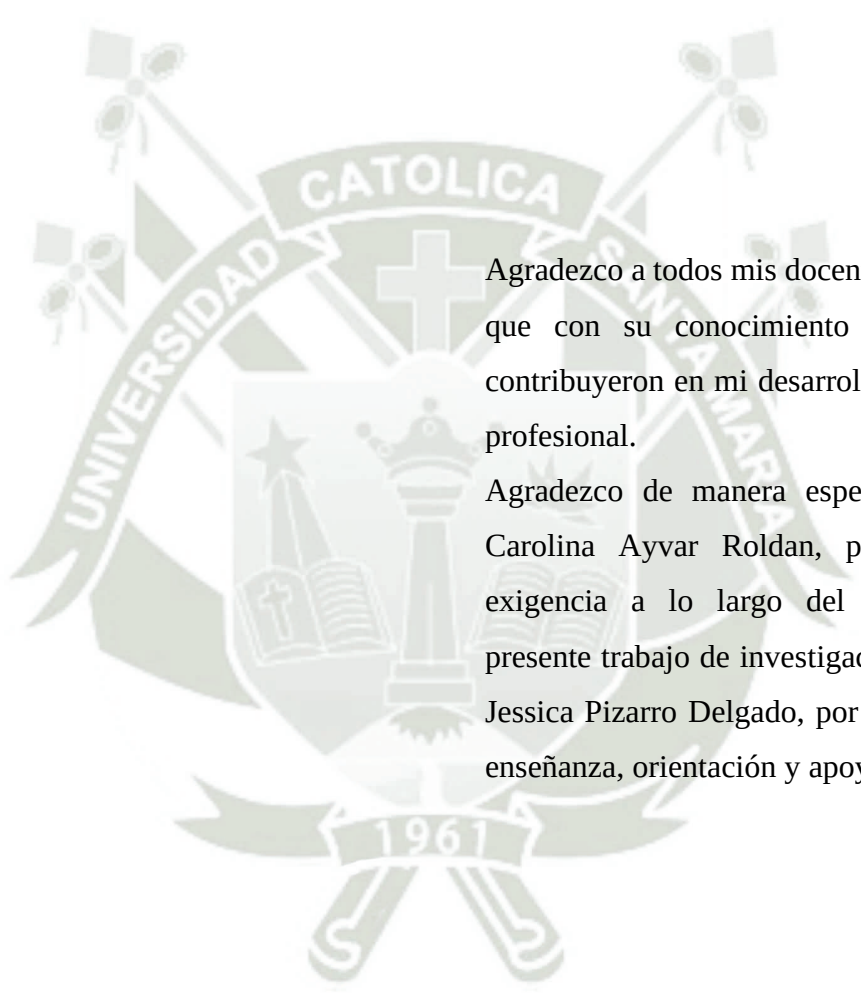
DEDICATORIA



Dedico el presente trabajo de investigación a mi madre y hermana, que siempre me apoyan en cada paso que doy.

A mi padre que siempre me acompaña desde el cielo, quien me enseñó que la generosidad y nobleza es la mejor forma de demostrar amor desinteresado.

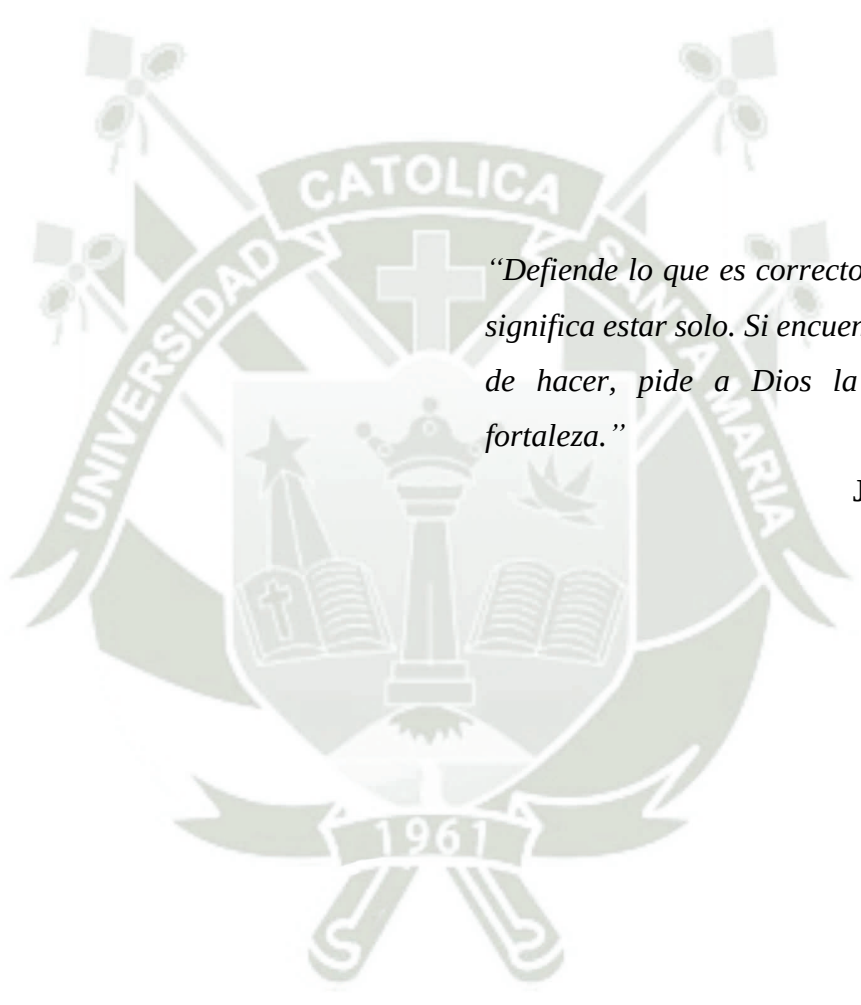
AGRADECIMIENTOS



Agradezco a todos mis docentes de maestría, que con su conocimiento y experiencia contribuyeron en mi desarrollo académico y profesional.

Agradezco de manera especial a la Dra. Carolina Ayvar Roldan, por su guía y exigencia a lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación y a la Dra. Jessica Pizarro Delgado, por su amabilidad, enseñanza, orientación y apoyo.

EPÍGRAFE



“Defiende lo que es correcto, incluso si eso significa estar solo. Si encuentras esto difícil de hacer, pide a Dios la gracia de la fortaleza.”

Juana de Arco.

RESUMEN

Ante la vigencia de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, se ha dado paso a la negociación de condiciones económicas e incrementos remunerativos a través de las negociaciones colectivas; sin embargo, de la realidad se advierte que a pesar de existir un camino, es necesario disponer de presupuesto económico, lo que nos hace remitirnos a la Ley de Presupuesto del Sector Público y sus limitaciones, ya que las entidades del Estado se encuentran supeditadas a lo regulado por la ley de presupuesto de cada año; lo que nos hace dirigirnos al principio de previsión de provisión presupuestal, mediante el cual se debe garantizar el cumplimiento de los acuerdos económicos que se pacten en la negociación colectiva. En efecto el presente trabajo tiene el propósito de mejorar aspectos regulados por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, a fin de garantizar su adecuada aplicación sobre las materias que comprenden incrementos remunerativos u otras condiciones de carácter económico, sin que ello suponga una colisión entre el derecho de libertad sindical y el principio de equilibrio presupuestal; siendo el objeto de la presente investigación. El tipo de investigación por su finalidad es aplicado; por el nivel de profundización es descriptiva y explicativa; por el ámbito es documental ya que se apoya en fuentes de carácter documental donde se analiza bibliografía, teorías, opiniones de entes rectores; finalmente es de campo ya que va realizar uso de jurisprudencia, como de cuestionarios para recolectar la opinión de especialistas en el tema de investigación.

Palabras clave: Negociación Colectiva, Condiciones con Incidencia Económica, Previsión y Provisión Presupuestal.

ABSTRACT

Given the validity of the Public Sector Collective Bargaining Law, the negotiation of economic conditions and salary increases through collective bargaining has begun. However, reality shows that despite this path, a financial budget is necessary. This leads us to refer to the Public Sector Budget Law and its limitations, since state entities are subject to the regulations of each year's budget law. This leads us to refer to the principle of budgetary provisioning, which must guarantee compliance with the economic agreements reached in collective bargaining. Indeed, this work aims to improve aspects regulated by the Public Sector Collective Bargaining Law, in order to guarantee its proper application to matters involving salary increases or other economic conditions, without implying a conflict between the right to freedom of association and the principle of a balanced budget; this is the object of this research. The research type is applied in purpose; descriptive and explanatory in depth; documentary in scope, based on documentary sources, analyzing bibliography, theories, and opinions of governing bodies; and field-based, utilizing case law and questionnaires to gather opinions from experts on the research topic.

Keywords: Collective Bargaining, Conditions with Economic Impact, Budgetary Forecast and Provision.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

EPÍGRAFE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	5
ASPECTOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	5
1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	5
2. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN	5
3. SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO	6
3.1. SINDICATO	7
3.2. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES	8
3.3. EMPLEADORES	9
4. CLASES DE SINDICATOS	9
5. DERECHOS COLECTIVOS CONSTITUCIONALES	10
5.1. EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL	10
5.2. EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	13
5.3. EL DERECHO DE HUELGA	14
6. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO	15
7. ARBITRAJE EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO	16
8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO.....	16
8.1.OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	17
8.2.SUJETOS PARTICIPANTES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	18
8.3.NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA	20
8.4.IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	21
8.5.LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO	21
8.6.MATERIAS COMPRENDIDAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO	22
8.7.CONVENIO COLECTIVO	24
a) CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	24

b) CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS	25
9. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO ..	27
CAPÍTULO II	29
1. PRESUPUESTO PÚBLICO	29
1.1. IMPORTANCIA DE PRESUPUESTO PÚBLICO	29
1.2. OTROS ENFOQUES DE PRESUPUESTO PÚBLICO	30
1) COMO INSTRUMENTO DE PLANIFICACIÓN	30
2) COMO INSTRUMENTO DE POLÍTICA FISCAL	30
3) COMO INSTRUMENTO DE GOBIERNO	30
4) COMO INSTRUMENTO DE ADMINISTRACIÓN.....	31
5) COMO DOCUMENTO	31
1.3. CARACTERÍSTICAS DEL PRESUPUESTO.....	31
1.4. CONTENIDO DEL PRESUPUESTO.....	32
2. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES PRESUPUESTALES	32
2.1. PRINCIPIO DE LEGALIDAD	33
2.2. PRINCIPIO DE JUSTICIA PRESUPUESTARIA.....	33
2.3. PRINCIPIO DE EQUILIBRIO FINANCIERO	33
2.4. PRINCIPIO DE ANUALIDAD	33
2.5. PRINCIPIO DE PROGRAMACIÓN	34
3. PRINCIPIOS DE CARÁCTER PRESUPUESTAL	34
3.1. EQUILIBRIO PRESUPUESTARIO	35
3.2. EQUILIBRIO FISCAL.....	36
3.3. ESPECIALIDAD CUANTITATIVA.....	36
3.4. ESPECIALIDAD CUALITATIVA.....	37
3.5. ORIENTACIÓN A LA POBLACIÓN.....	38
3.6. CALIDAD DEL PRESUPUESTO	38
3.7. NO AFECTACIÓN PREDETERMINADA.....	38
3.8. ANUALIDAD PRESUPUESTARIA	39
3.9. PROGRAMACIÓN MULTIANUAL	39
4. PRINCIPIO DE PREVISION Y PROVISION PRESUPUESTAL	40
5. CREDITO PRESUPUESTARIO	40
5.1.EXCLUSIVIDAD Y LÍMITES DE LOS CRÉDITOS PRESUPUESTARIOS	41
6. GASTO PÚBLICO	41

7. INTERES PÚBLICO	43
8. INGRESOS PÚBLICOS.....	44
8.1.FUENTES DE FINANCIAMIENTO	46
1) RECURSOS ORDINARIOS.....	46
2) RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS	46
3) RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CRÉDITO.....	47
4) DONACIONES Y TRANSFERENCIAS	47
5) RECURSOS DETERMINADOS.....	47
9. PROCESO PRESUPUESTARIO	49
CAPITULO III.....	52
PRONUNCIAMIENTO DE ENTES RECTORES	52
1. AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -SERVIR.....	52
a) INFORME TÉCNICO N°001697-2021-SERVIR-GPGSC	52
b) INFORME TÉCNICO N°1506-2021-SERVIR-GPGSC	53
c) INFORME TÉCNICO N° 001118-2021-SERVIR-GPGSC	53
d) INFORME TÉCNICO N°000382-2023-SERVIR-GPGSC	54
2. DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE RECURSOS HUMANOS	55
a) OPINIÓN N° 0092-2023-DGGFRH/DGPA	55
b) OPINIÓN N° 0046-2023-DGGFRH/DGPA	56
c) OPINIÓN N° 0022-2023-DGGFRH/DGPA	57
d) OPINIÓN N° 0009-2023-DGGFRH/DGPA	57
3. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL.....	58
a) SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE 0003-2013-PUTC, 0004-2013-PI/FC Y 0023-2013-PUTC.....	58
b) SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE 00003-2020-PI/TC	59
c) SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDA EN EL EXPEDIENTE 008-2005-PI/TC	60
d) SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL RECAÍDA EN LOS EXPEDIENTES 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PUTC, 0017- 2014-P1/1C.....	61
4. ANALISIS NORMATIVO RESPECTO A NEGOCIACION COLECTIVA Y LIMITES PRESUPUESTALES	62

5. ANÁLISIS LEGISLACIÓN SUPRANACIONAL	66
a) CONVENIO 87.....	66
b) CONVENIO 151.....	67
c) CONVENIO 154.....	68
d) CONVENIO 98	69
6. LEGISLACION COMPARADA RESPECTO A RESTRICCIONES LABORALES ECONOMICAS	70
7. ALCANCES DE LOS PRINCIPIOS PRESUPUESTALES EN LA LEGISLACION QUE REGULA LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL.....	73
CAPÍTULO IV.....	80
METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	80
1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA	80
2. MÉTODOS EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	80
3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO.....	81
4. CUADRO DE COHERENCIAS	81
5. POBLACIÓN DE ESTUDIO	84
5.1. UNIVERSO Y MUESTRA	84
6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	85
CAPÍTULO V.....	88
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	88
1. GENERALIDADES	88
2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.....	88
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES.....	108
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	110

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sujetos del derecho colectivo de trabajo	7
Figura 2. Miembros del sindicato	8
Figura 3. Libertad sindical individual	11
Figura 4. Libertad sindical colectiva	12
Figura 5. Sujetos que forman la partes en la negociación colectiva centralizada.....	18
Figura 6. Sujetos que forman la partes en la negociación colectiva descentralizada	19
Figura 7. Niveles de la negociación colectiva	20
Figura 8. Condiciones de trabajo negociables para el sector público	23
Figura 9. Características del convenio colectivo en el sector público	26
Figura 10. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público	28
Figura 11. Contenido del presupuesto	32
Figura 12. Principios de carácter presupuestal	35
Figura 13. Clasificación de gasto público.....	42
Figura 14. Clasificación de ingresos públicos	45
Figura 15. Proceso presupuestario	50
Figura 16. Prohibición de incremento remunerativo	55

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clases de Sindicatos.....	9
Tabla 2. Legislación Nacional	63
Tabla 3. Derecho a la Negociación Colectiva.....	64
Tabla 4. Principios Presupuestales.....	65
Tabla 5. LegislacionComparada	71
Tabla 6 Visión de la negociación colectiva desde un ámbito político económico	73
Tabla 7 Cuadro de coherencias	81
Tabla 8. Población encuestada.....	84
Tabla 9. Los ingresos propios de las entidades cubren o no cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos	88
Tabla 10. El informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas.....	90
Tabla 11. La ley de negociación colectiva en el sector estatal garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos	92
Tabla 12. El principio de previsión y provisión presupuestal permite que la entidad pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal ...	94
Tabla 13. Se garantiza el otorgamiento de beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado	97
Tabla 14. Se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical de una misma entidad.....	99
Tabla 15. Es necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste	100
Tabla 16. La libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público	102

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N° 01. Proyecto de Ley	115
Anexo N° 02. Cartas de Presentación	123
Anexo N° 03. Encuestas Obtenidas	140
Anexo N° 04. Sentencias Constitucionales	180
Anexo N° 05. Proyecto de Investigacion.....	182



INTRODUCCIÓN

En la actualidad en nuestro país, durante varios años no existió una regulación expresa referente a la negociación colectiva en el sector público con un marco legal que habilite la negociación de condiciones económicas, encontrándose ello expresamente prohibido en las Leyes de Presupuesto del Sector Público de cada año, las cuales impedían el reajuste e incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios; ante esta disyuntiva desde el 3 de mayo de 2021 se encuentra vigente la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, cuyo ámbito de aplicación es materia de la presente investigación, debido a que determinada ley ha establecido que se pueden negociar en las entidades del sector público materias sobre condiciones de trabajo y empleo con incidencia económica.

La investigación tiene como objeto mejorar aspectos regulados por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público a fin de garantizar su adecuada aplicación sobre aquellos acuerdos que comprendan incrementos remunerativos u otras condiciones de carácter económico, sin que ello ocasione una colisión entre el derecho de libertad sindical y el principio de equilibrio presupuestal, así como la estabilidad económica del Estado.

El cuerpo del trabajo está compuesto de cinco capítulos, siendo que los tres primeros corresponden al marco teórico y normativo del tema objeto de investigación y los dos últimos, corresponde a los resultados de la investigación de campo desarrollada en los Gobiernos Locales de la Provincia de Arequipa.

El primer capítulo, está referido a los aspectos generales de la negociación colectiva en el sector público en atención al derecho a la libertad de sindical, por lo que desarrolla conceptos básicos para mejor entendimiento de la investigación.

En el segundo capítulo, se desarrolla propiamente los principios de carácter presupuestal, en especial el principio de previsión y provisión presupuestal, las fuentes de financiamiento y el interés público.

En el tercer capítulo, se analiza básicamente pronunciamientos de los entes rectores, jurisprudencia del tribunal constitucional, legislación comparada sobre restricciones laborales económicas, análisis de la legislación supranacional y finalmente análisis normativo respecto a negociación colectiva y prohibiciones presupuestales.

El cuarto capítulo corresponde a la metodología de investigación utilizada para la presente investigación.

El quinto capítulo corresponde a los resultados obtenidos de la presente investigación realizada en los Gobiernos Locales de la Provincia de Arequipa.

Finalmente, se presentan las conclusiones y sugerencias, mediante las cuales se da a conocer el resultado final del trabajo de investigación, así como la implementación de criterios específicos que permitan a través de una adecuada regulación garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva que tienen los servidores públicos de negociar incrementos remunerativos y condiciones económicas, con arreglo a las limitaciones presupuestales que presente cada entidad en sumisión al principio de previsión y provisión presupuestal .

HIPOTESIS

DADO QUE:

- El principio de previsión y provisión presupuestal limita económicamente el derecho fundamental en la negociación colectiva del sector público a negociar condiciones económicas.
- Las entidades públicas deberán garantizar la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados bajo responsabilidad imponiendo restricciones laborales económicas.
- El derecho a la negociación colectiva otorga a los sindicatos la posibilidad de negociar condiciones económicas bajo sus pretensiones y criterios propios, en base a sus necesidades de vida.

ES PROBABLE QUE:

- Sea necesario establecer criterios específicos para garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva de los servidores públicos sobre la libertad de negociar condiciones económicas, respecto a las limitaciones presupuestales con arreglo al principio de Previsión y Provisión Presupuestal.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar las Implicancias de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las consecuencias que genera la posibilidad de negociar condiciones económicas en el sector público con la vigencia de la Ley N° 31188.
- Determinar los criterios para regular el carácter permanente de los acuerdos económicos adoptados en los convenios colectivos del sector público.
- Determinar que relevancia tiene el principio de Previsión y Provisión Presupuestal en los convenios colectivos respecto a los acuerdos económicos adoptados.
- Determinar los parámetros para garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva en arreglo al principio de Previsión y Provisión Presupuestal.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

Arévalo (2022) define al derecho colectivo del trabajo como un conjunto de normas jurídicas que tienen como fin regular las relaciones entre trabajadores colectivamente organizados para la defensa de sus intereses y el empleador o una entidad representativa de los empleadores; considerando que estas relaciones se desarrollan con el objeto de llegar a decisiones o acuerdos que den origen a nuevos derechos, los mejoren o conserven los existentes (p.21).

Ahora bien, De Diego (2002) establece que el derecho colectivo del trabajo, es parte del derecho del trabajo, y se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre los sujetos colectivos, que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario. (p.683).

2. DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO EN LA CONSTITUCIÓN

La Constitución Política de 1993 consagra en su artículo 28 las instituciones del derecho colectivo del trabajo y reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, por lo que garantiza, fomenta y regula su ejercicio. El texto que se desprende de la disposición constitucional es el siguiente:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga.

Cautela su ejercicio democrático:

1. *Garantiza la libertad sindical.*
2. *Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.*

La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.

3. *Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social.*

Señala sus excepciones y limitaciones.

Asimismo, Villavicencio (2010) establece que la Constitución peruana de 1993 traza un Estado Social de Derecho, en el que está presente el pluralismo social e institucional, la consolidación de significativos derechos sociales y económicos; así como la participación del Estado en la vida socioeconómica de la nación que integran este tipo de formación política; lo que hace debidamente que el campo laboral, apunte al reconocimiento expreso de la autonomía colectiva, en sus tres expresiones esenciales como son la libertad sindical, negociación colectiva y huelga. (p.47).

En tal sentido, se puede advertir que la normativa peruana regula como un derecho constitucional la negociación colectiva, a través del cual los trabajadores pueden acceder a la parte empleadora con el propósito de obtener mejores condiciones laborales mediante el dialogo, tal derecho no puede ser vulnerado más aun al encontrarse constitucionalmente protegido.

3. SUJETOS DEL DERECHO COLECTIVO DEL TRABAJO

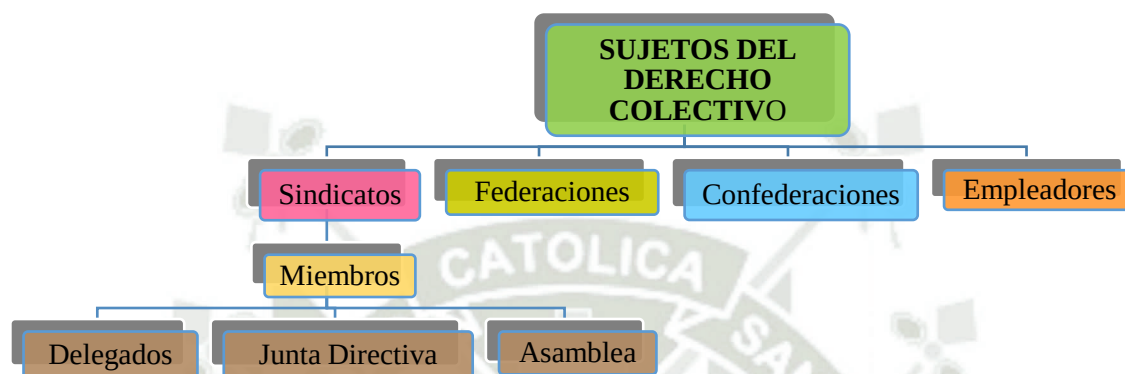
Es menester precisar que, para el derecho colectivo de trabajo, una parte importante son los actores que lo comprenden; más aún si gracias a la lucha de una parte importante de estos se originó lo que conocemos hoy como sindicato, los cuales tenían como finalidad lograr mejores condiciones de vida y trabajo en respuesta a las injusticias que vivía la clase trabajadora en el mundo.

Por su parte De Diego (2002) denomina a los sujetos de la negociación colectiva, como los representantes de los trabajadores, que pueden ser aquellos que forman parte del sindicato con personería de representación, y los representantes de los empleadores, que puede ser una entidad representativa, un grupo de empleadores, o un empleador (p.765). Arévalo (2017)

establece que los sujetos del derecho colectivo del trabajo, se dividen en sindicatos, federaciones, confederaciones y empleadores (p.392).

Figura 1

Sujetos del derecho colectivo de trabajo.



Nota: Elaboración propia.

Puedo establecer de la Figura 1 que, las organizaciones sindicales están comprendidas por diferentes sujetos dentro del derecho colectivo de trabajo, definidos como sindicatos, federaciones y confederaciones; en efecto los trabajadores pertenecientes a las organizaciones sindicales deberán encontrarse sujetos algún régimen laboral, sin importar cual fuese su empleador, el plazo o la modalidad de su contrato suscrito. Por la parte de los empleadores, estos pueden ser individuales o colectivamente organizados, pueden estar comprendidos por empresas privadas, empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado y finalmente por aquellas entidades públicas reguladas bajo la normativa estatal.

3.1. SINDICATO

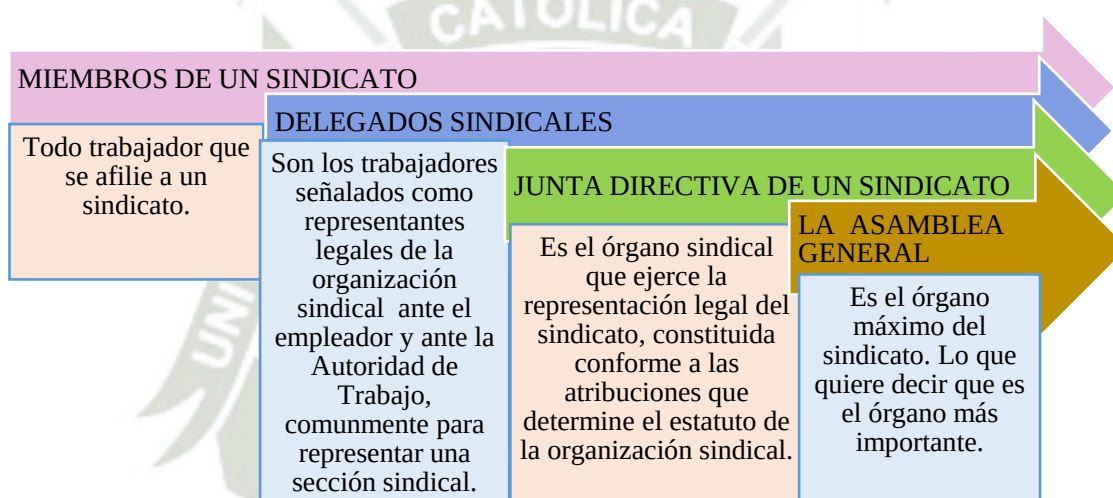
De Diego (2002) nos establece que en el marco colectivo, el sindicato es la organización creada por voluntad de los trabajadores, que tiene a su cargo la defensa de los intereses profesionales de estos; Por otro lado, el citado autor establece que una de las características de los sindicatos es su autonomía; ya que tienen la facultad de organizarse para crear organizaciones, de elegir sus propias autoridades y crear sus estatutos, de generar sus normas

o autorregulación, de participar en la negociación y convenio colectivo, de promover el ejercicio del derecho de huelga, de recurrir a la conciliación y arbitraje para el logro de sus objetivos así como a los organismos de grado superior (p.683, 689).

Además, en una organización sindical es importante identificar a los miembros que la integran, conforme se pasa a detallar en la figura siguiente:

Figura 2

Miembros del sindicato.



Nota: Elaboración propia.

De la Figura 2, puedo detallar que cada uno de los miembros que forman parte de una organización sindical; asimismo, se muestra un acercamiento de la importancia de los cargos y facultades otorgadas a cada uno de estos.

3.2. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Conforme lo establece Neves (2016) las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas; de este modo, las organizaciones sindicales de primer grado pueden integrar las de segundo, y estas las de tercero, ya sea en el ámbito nacional, ya sea en el internacional. Las primeras se denomina

sindicatos, las segundas federaciones y las terceras confederaciones; en efecto es pertinente indicar que para constituir una federación se requiere la unión de no menos de dos (2) sindicatos registrados de la misma actividad o clase y para constituir una confederación se requiere la unión de no menos de dos (2) federaciones registradas (p.22).

3.3. EMPLEADORES

Para De Diego (2002) los empleadores, no solo son sujetos del derecho individual, sino también sujetos del derecho colectivo a través de tres presentaciones distintas, un empleador, un grupo de empleadores y una entidad de empleadores; siendo la parte a la cual se solicitan los beneficios por negociación colectiva (p.683).

La parte empleadora será la encargada de gestionar, sustentar, asumir y otorgar los beneficios exigidos por los trabajadores, formando así parte importante en la negociación colectiva; debido a que de la evaluación que vaya a realizar, se determinará si será factible o no el otorgamiento de lo peticionado.

4. CLASES DE SINDICATOS

Conforme lo establecido el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023) los sindicatos en el Perú pueden ser de cuatro clases, según el siguiente detalle (p.6).

Tabla 1

Clases de sindicatos.

SINDICATOS	DESCRIPCIÓN
Sindicato de empresa	Formado por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades, que presten servicios para un mismo empleador. No interesa el trabajo que realicen.
Sindicato de actividad	Formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos o más empresas de la misma rama de actividad.

Sindicato de gremio

Formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad.

Sindicato de oficios varios

Formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad, cuando en determinado lugar, provincia o región el número de trabajadores no alcance el mínimo legal necesario para constituir sindicatos de otro tipo.

Nota: De la tabla se desprende la clasificación de los sindicatos en el Perú; con la finalidad de conocer cómo se encuentran conformados cada uno de estos. Elaboración propia.

5. DERECHOS COLECTIVOS CONSTITUCIONALES

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) en primer lugar prima que el componente primordial para garantizar los derechos fundamentales en el ámbito laboral, es el equilibrio en las relaciones laborales, la solución de conflictos colectivos y la materialización del respeto de la dignidad humana; resultando claro que la protección del derecho a la huelga, junto a la libertad sindical y la negociación colectiva, son pilares fundamentales para garantizar el derecho al trabajo y sus condiciones justas y equitativas; por lo que son derechos que permiten a los trabajadores y sus organizaciones actuar en defensa de sus intereses económicos, sociales y profesionales (pp.116-117).

5.1. EL DERECHO DE LIBERTAD SINDICAL

El derecho a la libertad sindical en nuestro país se encuentra regulado en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, la cual protege este derecho constitucional, por lo que el Estado reconoce los derechos de sindicación, bajo un ejercicio democrático, con el propósito de garantizar dicha libertad sindical de los trabajadores.

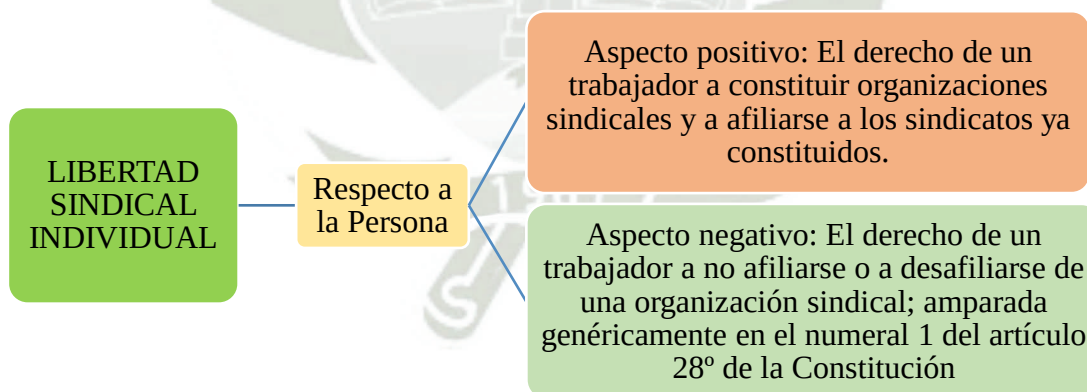
Asimismo; la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) ha establecido que la libertad sindical se refiere a la libertad de organización, a la libertad de filiación, no filiación y desafiliación, a la conformación de organizaciones colectivas para la defensa de los

intereses de los trabajadores; por lo que comprenderá una dimensión individual y otra colectiva; siendo de suma importancia para que los intereses colectivos sean defendidos de forma adecuada; además se puede inferir, que la dimensión colectiva se plasma en la facultad de constituir organizaciones sindicales encaminadas a la conformación de su estructura interna, actividades y programa de acción, si que ello se vea afectado por autoridades públicas que limiten el ejercicio del respectivo derecho.

Ahora bien, conforme lo establece Toyama (2013) el derecho a la libertad sindical como derecho fundamental, se entiende como la base sobre la que se ejercen los derechos de negociación colectiva y huelga; además habla de las dimensiones de libertad sindical, como un aspecto fundamental debido a su capacidad de desplegarse de manera individual y colectiva; ya que este derecho no termina únicamente cuando se ejerce por parte del trabajador, o cuando sea ejercido colectivamente por un grupo de trabajadores (p.91).

Figura 3

Libertad sindical individual.

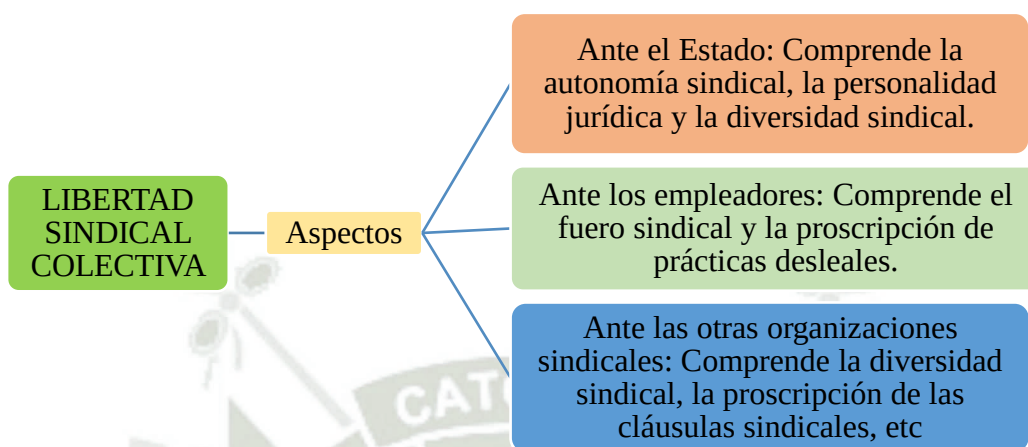


Nota: Elaboración propia.

Es pertinente establecer que el derecho de libertad sindical en cuanto al trabajador como persona, se caracteriza por la libertad que tiene este de afiliarse a un sindicato o de no hacerlo si así lo desea; en efecto, este derecho permite al trabajador afiliarse y desafiliarse a una organización sindical, en cualquier momento, siendo netamente su derecho elección.

Figura 4

Libertad sindical colectiva.



Nota: Elaboración propia.

Se debe precisar que el derecho de libertad sindical colectiva, puede entenderse como la autonomía sindical que permite a los grupos sindicales funcionar libremente sin injerencias o actos externos que los afecten; protegiendo no solo las actividades sindicales, sino también a los afiliados y dirigentes, con el propósito de garantizar el desempeño de sus funciones; ya que sin esta protección no sería posible la libertad de reunión, la defensa de sus intereses, su representación en procedimientos administrativos y judiciales y principalmente la negociación colectiva y el derecho a huelga.

Finalmente es menester mencionar lo señalado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) la cual precisa que el reconocimiento de la libertad sindical establece que los Estados no pueden crear barreras que afecten la organización colectiva; por lo que no deben impedir o dificultar que los trabajadores se afilien a los sindicatos, por el contrario deben garantizar que las personas ejerzan libremente su derecho a la libertad sindical sin temor de ser sometidos algún tipo de violencia, y únicamente con el fin de proteger sus intereses (p.103-104).

5.2. EL DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El derecho a la negociación colectiva en nuestro país se encuentra regulado en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, la cual protege este derecho fundamental; en cautela a su ejercicio democrático, por lo que fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.

Conforme lo ha establecido Varela (2016) la negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la parte empleadora, con el propósito de llegar acuerdos que regulen las relaciones laborales entre unos y otros, sobre materias como remuneraciones y condiciones de trabajo; además añade que el producto de la negociación colectiva es de fuerza vinculante entre las partes, lo que significa de estricto cumplimiento para estas, como para las personas en cuyo nombre se celebró y para las que es de aplicación.

Asimismo, Neves (2016) precisa que la negociación colectiva puede entenderse como el camino a través del cual las organizaciones sindicales y los empleadores tratan sobre las materias que competen a las relaciones laborales con miras a la celebración de un convenio colectivo; indicando que entre negociación y convenio hay una relación de procedimiento a producto; en tal sentido ante la existencia de un convenio colectivo se entiende que previo a este hubo una negociación; por el contrario, la existencia de una negociación no conduce necesariamente a un convenio, debido a que el producto obtenido no necesariamente tiene que obedecer a un convenio colectivo ya que podría ser distinto o no haber ninguno (p.42).

Finalmente podemos precisar que la negociación colectiva conforme a lo señalado por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) se reconoce como un procedimiento que forma parte de los derechos colectivos básicos del trabajo, teniendo como objetivo permitir que los trabajadores puedan defender o exigir sus intereses de manera conjunta en un diálogo directo con sus empleadores; además dicha autoridad adiciona que el derecho de negociación

colectiva se encuentra estrechamente relacionado con los derechos laborales fundamentales; precisando que los empleadores y trabajadores, tienen el derecho a la negociación colectiva, debiendo considerarse implícitamente como un derecho colectivo básico.

5.2.1. EL PRINCIPIO DE BUENA FE

La importancia que reviste la buena fe en el marco de una negociación colectiva resulta un factor importante, conforme lo ha establecido la Organización Internacional de Trabajo (2011) debido a que la negociación colectiva solo puede ser eficaz si ambas partes la llevan a cabo en un espíritu de buena fe; sin embargo, este exige un compromiso por parte de las partes, con el propósito que puedan negociar de buena fe, lo que asegura el desarrollo adecuado de las relaciones laborales. La negociación de buena fe implica que ambas partes se esfuercen y sean persistentes para alcanzar un acuerdo, para que las negociaciones sean constructivas, para que se eviten las demoras injustificadas y para que las condiciones del acuerdo se respeten y cumplan (p.9).

5.2.2. EL PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO

García (2010) nos establece que en materia laboral los derechos no solamente surgen de las normas jurídicas expedidas por el Estado, de aplicación general y que son exigibles por sí mismas. También pueden surgir de otros actos normativos, como son los convenios colectivos celebrados por un empleador con una organización sindical; los cuales, si bien no tienen rango de ley, son vinculantes entre las partes a partir de lo establecido por el artículo 28 de la Constitución Política del Perú; por lo que estos se sitúan bajo el ámbito de aplicación del principio de interpretación más favorable a favor del trabajador, únicamente en lo que se refiere a las cláusulas normativas (p.69).

5.3. EL DERECHO DE HUELGA

El derecho de huelga en nuestro país se encuentra regulado en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú, la que describe este derecho fundamental considerando que el

Estado reconoce los derechos de sindicación, en cautela a su ejercicio democrático; sin embargo, este derecho presenta excepciones y limitaciones.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020) hace referencia a la huelga como derecho sindical que debe ser garantizado por los Estados; la cual, constituye una herramienta para que los trabajadores puedan defender sus intereses; asimismo la autoridad citada plasma que el ejercicio del derecho a huelga consiste en la suspensión colectiva de actividades laborales en forma voluntaria y pacífica, por lo general con el único propósito de lograr la obtención alguna mejora en condiciones socioeconómicas o laborales, siendo este el camino para ejercer otros derechos fundamentales dentro del ámbito laboral, como un adecuado equilibrio en las relaciones laborales, la resolución de conflictos colectivos, la materialización del respeto a la dignidad humana y a los derechos laborales, convirtiéndose en un sendero hacia el principio democrático participativo dentro de la esfera laboral.

Respecto a la huelga, Neves (2016) señala que puede ser entendida como una medida de conflicto colectivo de los trabajadores, consistente en el incumplimiento deliberado de su prestación laboral; por el contrario, desde el modelo laboral, la huelga, se entiende como la cesación continua y total de labores, con abandono del centro de trabajo, decidida colectivamente para lograr objetivos profesionales; asimismo, estatuye que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden a través del derecho de huelga, abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las exigencias colectivas de orden profesional, sino que también buscan solución a cuestiones de política económica – social; sobre todo aquellos que afecten directamente a los trabajadores (p.53,57).

6. CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

El convenio colectivo es una de las más importantes fuentes del derecho colectivo del trabajo, en efecto Arévalo (2022) define el convenio colectivo de trabajo como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidas a remuneraciones,

condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo; el cual es celebrado, de una parte por la organización sindical o los representantes de los trabajadores debidamente elegidos y autorizados; por la otra parte se encuentra el empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores; estableciendo que la convención colectiva constituye una fuente del derecho laboral con reconocimiento constitucional y de fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (pp. 35-36).

7. ARBITRAJE EN LAS RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

A fin de conceptualizar el arbitraje laboral nos remitiremos a lo establecido por Alva (2010) quien lo define como el medio de solución de conflictos mediante el cual las partes empleador y trabajador, de manera voluntaria se someten a la decisión final (laudo) de un arbitraje. El arbitraje es voluntario si ambas partes deciden de común acuerdo someter la controversia a arbitraje firmando el compromiso arbitral respectivo; es pertinente señalar que el arbitraje será unilateral o potestativo si una de las partes está facultada a someter la discrepancia a arbitraje, quedando la otra parte vinculada a dicha decisión (p.35).

Conforme lo establecido por Arévalo (2022), el laudo es la decisión que emiten los árbitros dentro de un procedimiento arbitral poniendo fin a la controversia; en efecto, los laudos arbitrales, tienen su amparo legal en el artículo 139 de la Constitución de 1993, que reconoce a la jurisdicción arbitral, como una de las únicas independientes del Poder Judicial; bajo esa premisa los laudos arbitrales constituyen una fuente importante del derecho colectivo del trabajo, pues se dictan para dar solución a conflictos colectivos y lo decidido tiene carácter general como regulador de las relaciones de trabajo (p.36).

8. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

Al establecer una definición de negociación colectiva, es pertinente señalar que este es un derecho colectivo reconocido constitucionalmente, que permite el dialogo entre la entidad empleadora y la organización sindical, con la finalidad de llegar a un consenso y convenir en

materias como remuneraciones y condiciones de trabajo, creando una base para la construcción de buenas relaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) afirma que la negociación colectiva comprende todas las negociaciones realizadas entre el empleador o un grupo de empleadores como autoridad pública y una organización o varias organizaciones de empleados públicos; con el objeto de fijar condiciones de trabajo y empleo, así como regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; además la autoridad supranacional citada, refiere que la negociación colectiva implica cualquier tipo de discusión formal o informal, cuyo fin es llegar a un acuerdo; sin embargo para que esta sea efectiva es importante que se lleve a cabo bajo parámetros de buena fe, confianza y respeto mutuo entre las partes a fin de mejorar la calidad de la relaciones laborales (p.2).

Adicionalmente la misma autoridad supranacional ha señalado que la negociación colectiva en el sector público está sujeta a disposiciones de asignación presupuestal o a topes salariales que fijan una base para las negociaciones; sin embargo, deben permitir que la negociación colectiva tenga un papel importante; ya que las disposiciones que imponen aumentos específicos, excluyen toda posibilidad de negociación y contravienen el derecho de que esta sea libre y voluntaria.

8.1. OBJETO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Referente a este punto es menester indicar que la negociación colectiva nace con el propósito de tener un mecanismo que permita una relación laboral adecuada entre la entidad empleadora y la organización sindical, a fin de garantizar el respeto de los derechos laborales y mejorar las condiciones de trabajo.

En efecto la Organización Internacional del Trabajo (2016) afirma, que el objetivo de la negociación colectiva es la suscripción del convenio colectivo, el cual es un acuerdo escrito de las condiciones de trabajo, celebrado entre el empleador y la organización sindical, de

aplicación para todos los trabajadores, a menos que el convenio consigne expresamente lo contrario, es de carácter libre y voluntario; ya que, los resultados de la negociación contenidos en los convenios colectivos son generados por las propias partes y no impuestos por terceros.

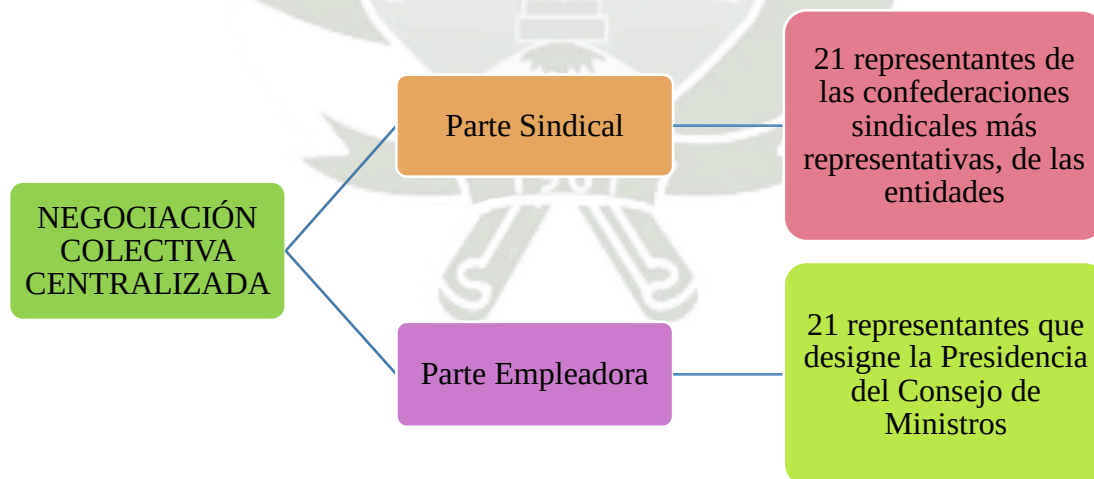
8.2. SUJETOS PARTICIPANTES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva está comprendida por dos partes intervinientes; en efecto, la Organización Internacional del Trabajo (2016) afirma que la negociación colectiva tiene que ver con las relaciones bipartitas, lo que nos precisa que se realiza entre dos partes independientes, siendo estas, por un lado, uno o más empleadores y del otro lado una o más organizaciones de trabajadores (p. 2).

Por su parte La Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, regula que sujetos forman parte de la negociación colectiva del sector público, los cuales pasamos a detallar en el gráfico siguiente:

Figura 5

Sujetos que forman parte de la negociación colectiva centralizada.



Nota: Elaboración propia.

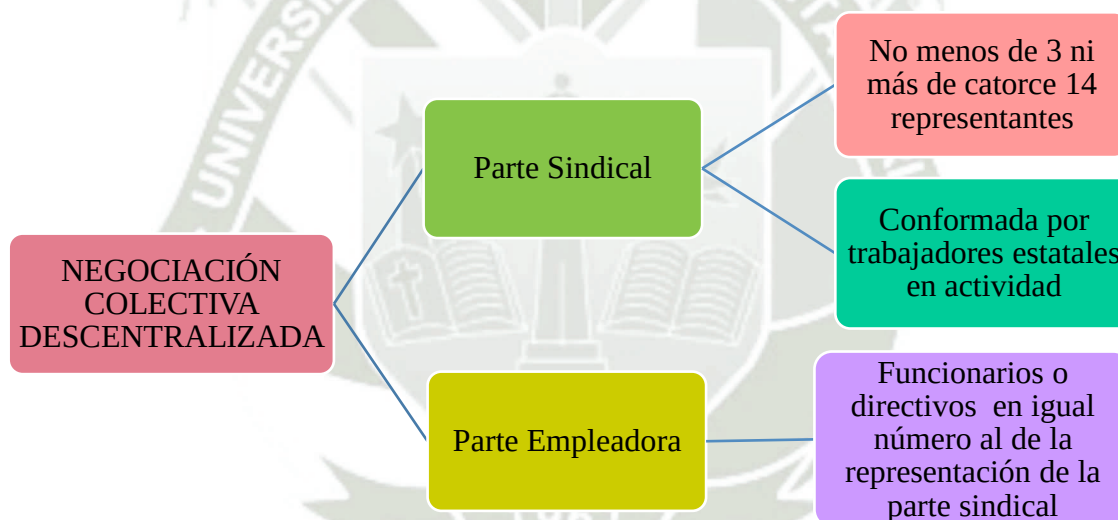
A fin de abordar que sujetos son partícipes en la negociación colectiva; es pertinente señalar que la nueva Ley; regula dos niveles, uno comprendido a nivel centralizado y otro a nivel descentralizado; entonces a fin de diferenciar los sujetos que participan en cada uno de

los niveles, se ha elaborado la figura 5, en la cual se describe la negociación colectiva a nivel centralizado; conformada, por la parte sindical las confederaciones sindicales más representativas de las entidades públicas a nivel nacional y por la parte empleadora se encuentran los representantes designados por parte de la presidencia del consejo de ministros.

Asimismo, es menester mencionar que cuando se realice la negociación colectiva a nivel centralizado los acuerdos adoptados en este nivel ya no podrán ser pactadas a nivel descentralizado; si se trata de pretensiones distintas si podrán ser pactadas en ambos niveles.

Figura 6

Sujetos que forman la partes en la negociación colectiva descentralizada.



Nota: Elaboración propia.

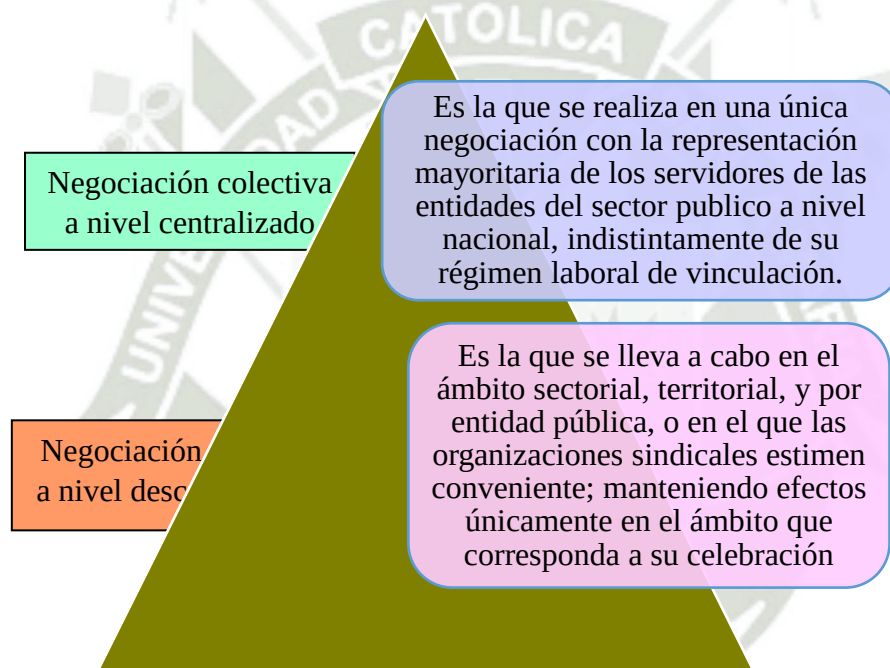
En la presente Figura se realiza la descripción de los sujetos que participan en la negociación colectiva a nivel descentralizado; este nivel esta comprendidos únicamente por la entidad pública y el sindicato de trabajadores correspondiente a esta; la parte sindical deberá designarse no menos de 3 ni más de catorce 14 representantes debiendo ser trabajadores con contrato vigente, la parte empleadora deberá estar conformada por los funcionarios o directivos con igual número de miembros que la representación sindical; a fin de desarrollarse el trato directo en equidad.

8.3. NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Los Lineamientos para la implementación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, regula en su artículo 5 dos niveles de negociación colectiva en el sector público, comprendido por el nivel centralizado y el descentralizado, conforme se desarrolla en el gráfico siguiente:

Figura 7

Niveles de la negociación colectiva.



Nota: Elaboración propia

En la presente figura se ha realizado una precisión más cercana de lo que comprende la negociación colectiva a nivel centralizado donde describe que esta es a nivel nacional con la participación de las confederaciones, asimismo los acuerdos adoptados en este nivel serán de aplicación para los trabajadores a nivel nacional; por su parte la negociación a nivel descentralizado es en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública; donde los acuerdos adoptados serán de aplicación únicamente para los trabajadores que forman parte de la entidad empleadora.

8.4. IMPORTANCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A fin de determinar cuál es la importancia de la negociación colectiva en nuestro país y en el sector público; es pertinente señalar lo establecido por el Ministro de Justicia y Derechos Humanos (2021) el cual manifiesta que la importancia de la negociación colectiva es que esta otorga libertad a las organizaciones gremiales para desarrollar actividades sindicales, a fin de promover y defender sus propios intereses; en efecto, la negociación colectiva es el derecho que permite a las organizaciones sindicales contar con un canal específico para reglamentar sus condiciones de empleo, así como fijar y proteger sus intereses. Es por ello que su ejercicio es vinculante para los empleadores; ya que basta que los primeros quieran negociar para que los últimos tengan la predisposición a hacerlo (p. 19).

8.5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO DERECHO

La Corte Interamericana de Derechos Humanos (2021) abordó que la relación que existe entre la libertad de asociación, el derecho de reunión, la libertad de expresión, la libertad sindical y la negociación colectiva con el derecho al trabajo permite obtener condiciones justas, equitativas y satisfactorias en la relación laboral; además, la autoridad citada, señaló que la protección a la libertad sindical como a la negociación colectiva, cumplen una importante función social, pues la relación entre los sindicatos y los empleadores permiten conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida, por lo que su protección permite la realización de otros derechos laborales; de esta forma, la libertad sindical es fundamental para permitir una adecuada defensa de los derechos del trabajador.

Asimismo, la Sociedad Peruana de Derecho de trabajo y de la Seguridad Social (2011) nos precisa que la Constitución de 1993 ha reconocido el derecho a la negociación colectiva y ha otorgado al Estado el rol importante de fomentar y promocionar la solución pacífica de los conflictos laborales. Desde esta perspectiva, el Estado tiene el deber de asumir un rol activo y garantista para el ejercicio del derecho a la negociación colectiva; sin embargo, este deber no

puede confundirse con una actuación que reste o reduzca la autonomía en una negociación colectiva (p. 54).

En atención a las consideraciones descritas en los párrafos precedentes, podemos establecer que existe un deber por parte del Estado de fomentar la negociación colectiva y su importancia para la creación de condiciones laborales adecuadas para un mejor desarrollo en el Perú como derecho constitucional; en consecuencia, se deben adoptar los medios adecuados para que este derecho sea efectivo a través de mecanismo idóneos que permitan la regulación autónoma de las relaciones laborales. Por esta razón, resultará fundamental que sean las partes de la relación laboral, quienes adopten los acuerdos que sean más satisfactorios para sus intereses en ejercicio de su autonomía colectiva; ya que la negociación colectiva posee ciertas ventajas comparativas con relación a otras alternativas de regulación; por lo que resulta ser un instrumento ideal para cumplir dicha función y siendo valioso para el desarrollo de la sociedad.

8.6. MATERIAS COMPRENDIDAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO

Para abarcar las materias negociables, prima establecer que estas comprenden todo tipo de condiciones de trabajo o empleo.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) conceptúa que la negociación colectiva centra su atención en las condiciones de trabajo, de empleo y de relaciones laborales; por lo que, las condiciones de trabajo y empleo podrían materias como salarios, horas de trabajo, bonificaciones anuales, vacaciones, licencia de maternidad, seguridad y salud en el trabajo y otros asuntos; por su parte las cuestiones concernientes a las relaciones entre las partes pueden incluir temas como instalaciones para los representantes sindicales; procedimientos para la solución de conflictos, atención de consultas, cooperación e intercambio de información, entre otros (p. 3).

Ahora bien, dentro de las condiciones de trabajo negociables para el sector público nos remitimos a los Lineamientos para la Implementación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; los cuales han clasificado en su artículo 5, las materias de negociación en cuatro categorías, que se detallan en el grafico siguiente:

Figura 8

Condiciones de trabajo negociables para el sector público.



Nota: Elaboración propia

De la figura se desprende las materias negociables permitidas en la negociación colectiva del sector público; las cuales básicamente consisten en beneficios económicos y relaciones laborales; por lo que estas comprenden las remuneraciones, condiciones de trabajo con incidencia económica y las relaciones laborales que permiten tratar temas sobre beneficios y derechos individuales y colectivos de los servidores.

Considerando que los incrementos remunerativos no se encontraban establecidos en las negociaciones colectivas, debido a la prohibición regulada en la Ley de Presupuesto y la Ley del Servicio Civil; es menester indicar que la remuneración tiene un reconocimiento

constitucional, además constituye uno de los elementos del contrato de trabajo; en efecto de la variedad de teorías que se han planteado referidas a la remuneración, invocan un carácter social, que califica como remuneración toda ganancia o ingreso destinado a la subsistencia del trabajador y su familia. Ferro (2019) afirma que la remuneración: “Es toda aquella contraprestación que percibe el trabajador por sus servicios, ya sea en dinero o en especie siempre que sea de su libre disposición” (p. 89).

8.7. CONVENIO COLECTIVO

Al señalar una definición de convenio colectivo, es pertinente especificar que, dentro del marco del sector público del Perú, puede ser considerado como el acuerdo al que llega la entidad pública con la organización sindical conformada por los servidores que se encuentran bajo los diferentes regímenes laborales, mediante el cual se pactan condiciones de trabajo y empleo, bajo los parámetros que se encuentran regulados por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

a) CUMPLIMIENTO DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Al hablar del cumplimiento de los convenios colectivos, es menester dirigirnos al termino fuerza vinculante debido a que esta es una de sus características, que nos lleva a un carácter de obligatoriedad de los acuerdos establecidas dentro del convenio.

En efecto La Organización Internacional del Trabajo (2016) establece que las disposiciones de los convenios colectivos deben obligar a sus firmantes y a aquellos a quienes representan, el cumplimiento de los mismos; por lo que existe legislación laboral que los hace jurídicamente vinculantes para las partes del convenio y para sus representados; este debe estar por escrito, deberá tener un periodo específico y deberá estar debidamente firmado. Por otro lado; cuando existe un convenio nacional junto a un convenio por sector o por actividad, el poder normativo de los convenios de menor nivel se ven limitados por los convenios de mayor

nivel, excepto cuando las disposiciones de los convenios de menor nivel establezcan condiciones más favorables para los trabajadores (p. 67)

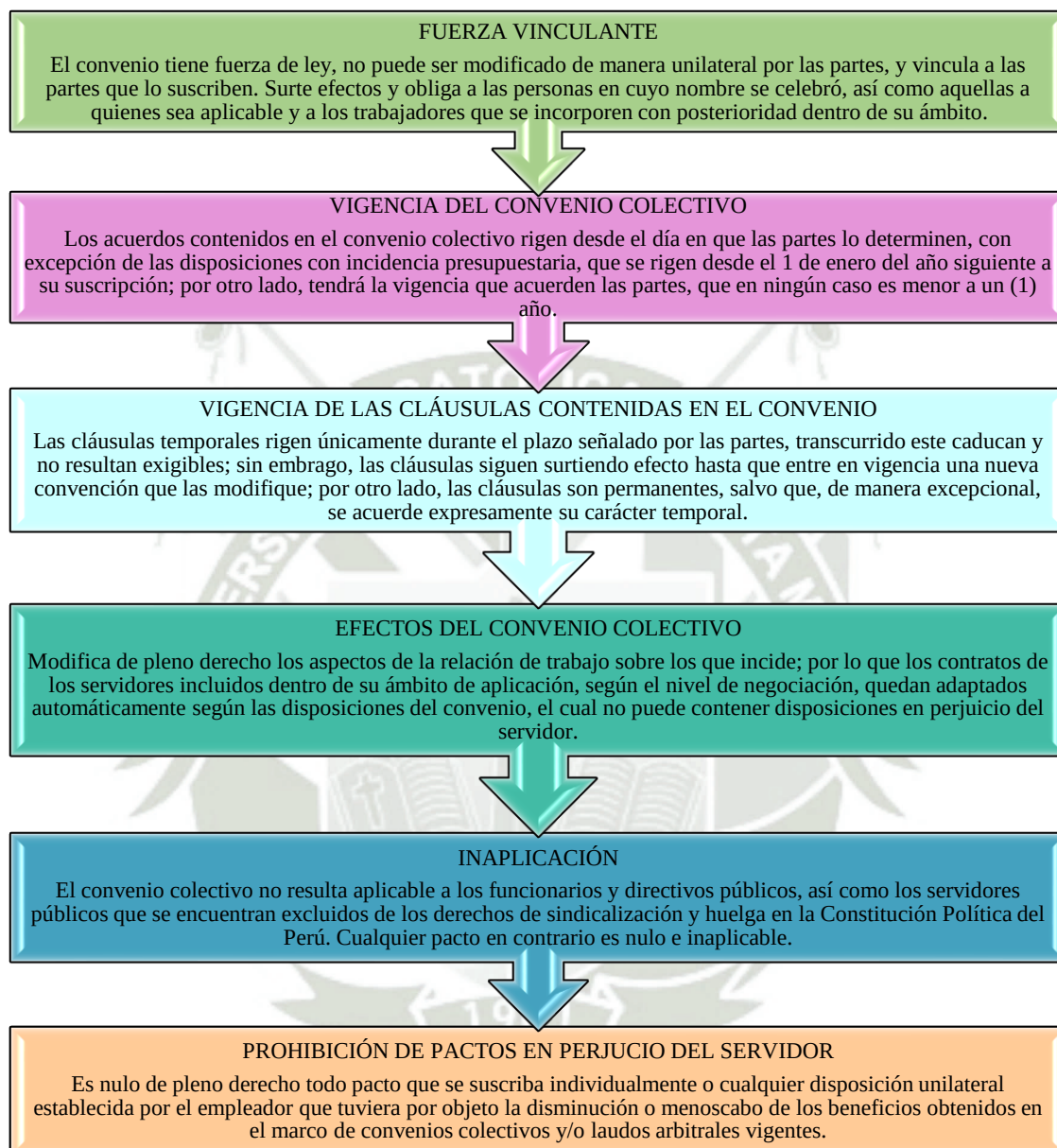
b) CARACTERÍSTICAS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Bajo las consideraciones desarrolladas en los párrafos precedentes; es preciso remitirnos a las características que se encuentran reguladas en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, la cual establece en su artículo 17 que el convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva teniendo como características las siguientes:



Figura 9

Características del convenio colectivo en el sector público.



Nota: La figura describe cada una de las características del convenio colectivo, conforme se han regulado en la Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal. Es de Elaboración Propia.

La Organización Internacional del Trabajo (2016) afirma que la duración de los convenios colectivos puede ser determinada o indeterminada mientras esté pendiente su renovación. Es bastante común que los convenios colectivos incluyan disposiciones detalladas sobre su rescisión, vencimiento y renovación; a fin de establecer expectativas razonables, muchos países incluyen disposiciones normativas que obligan a las partes a especificar la

duración de las cláusulas del convenio por un período fijo o indefinido; dado que la duración de un convenio colectivo depende de lo que las partes decidan, estas disposiciones deben ser el resultado de un proceso de consulta tripartita (p. 68).

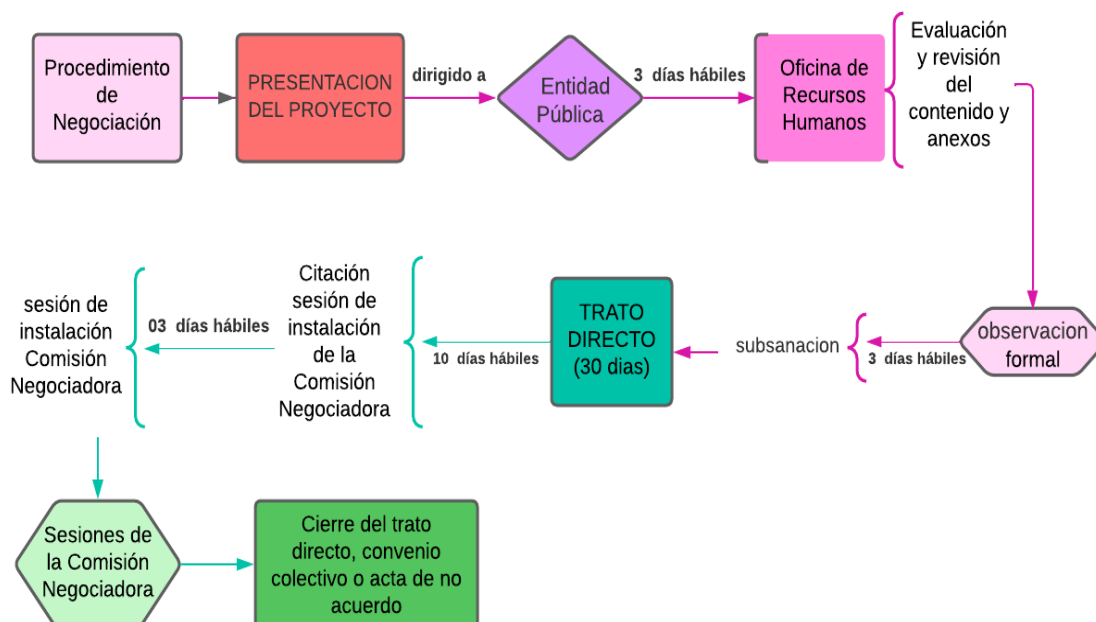
9. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO

Dentro del procedimiento de negociación colectiva en el sector público como bien lo ha establecido los lineamientos para la implementación de la ley de negociación colectiva se advierte que existe un procedimiento a nivel centralizado y otro a nivel descentralizado; bajo los parámetros que abarca el presente trabajo de investigación se va desarrollar el procedimiento a nivel descentralizado.

En atención al párrafo precedente es pertinente precisar que el proyecto de convenio colectivo a nivel descentralizado, se presenta entre el 1 de noviembre y el 30 de enero del siguiente año; dicho ello, el procedimiento estaría compuesto primero por el trato directo; ahora bien, en caso de no haberse arribado a un acuerdo, procede la conciliación, por lo que se permite a cualquiera de las partes presentar una solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo; finalmente en caso de no llegar a un acuerdo en la conciliación, cualquiera de las partes puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, dentro del plazo de treinta (30) días hábiles; a fin de conocer el procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado en la etapa de trato directo, el que se detalla en la figura siguiente:

Figura 10

Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público.



Nota: Elaboración propia

Del procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado en la etapa de trato directo; se puede advertir que este nace desde la presentación del proyecto a la entidad, proyecto que va a ser evaluado y revisado por el área de recursos humanos a fin de verificar si este cumple con los aspectos formales; asimismo revisará que la información indicada no sea errónea o imprecisa; adicionalmente también deberá revisar que la organización sindical que presenta el proyecto de Convenio acredite la mayor representatividad respecto a su ámbito.

Realizada la revisión respectiva y subsanadas las observaciones, se procederá al trato directo, el cual tendrá una duración de 30 días, dentro de los cuales se instalará la comisión negociadora, se desarrollarán las sesiones de negociación en función a las necesidades que se presenten durante el desarrollo del trato directo, finalmente concluirá el trato directo con la suscripción del convenio colectivo o acta de no acuerdo.

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES DEL PRESUPUESTO

1. PRESUPUESTO PÚBLICO

Soto y García (2017) establece que el presupuesto puede ser definido como una estimación formal de ingresos y gastos para un periodo determinado, tanto dentro de las operaciones de un organismo o entidad, así como de todo un Estado (p. 51).

El Ministerio de Economía y Finanzas (2020) establece que el presupuesto público es un instrumento de gestión del Estado; por medio del cual se asignan los recursos públicos priorizando las necesidades de la población. Estas necesidades son satisfechas a través de la provisión de bienes y servicios públicos para la población, financiados por el presupuesto, el cual deberá cubrir los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las entidades del Sector Público, debiendo reflejar los ingresos que financian dichos gastos.

Del mismo modo es pertinente establecer la definición que contempla el Decreto Legislativo N° 1440 del Sistema Nacional de Presupuesto Público, el cual nos señala que el presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas, tras un ejercicio eficaz y eficiente por parte de las Entidades; entendiéndose como una herramienta conjunta y sistemática que compone los gastos durante el año fiscal, por cada una de las Entidades del Sector Público, debiendo establecer los ingresos mediante lo que se va a financiar dichos gastos.

1.1. IMPORTANCIA DE PRESUPUESTO PÚBLICO

Soto y García (2017) precisa que la importancia del presupuesto público es extraordinaria, ya que constituye la base del ordenamiento fiscal de un Estado y es al mismo tiempo la garantía para la ciudadanía de lo que le irroga en términos tributarios el financiamiento del Estado, teniendo como contrapartida la realización de obras y la producción

y prestación de bienes y servicios públicos; asimismo acota que el presupuesto constituye el instrumento de gestión del Estado que permite a las entidades lograr sus objetivos y metas contenidas en su Plan Operativo Institucional; asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las entidades que forman parte del sector público y refleja los ingresos que financian dichos gastos (p. 51).

Además, los autores citados señalan que la finalidad de presupuesto se puede conceptualizar, a través de diferentes enfoques.

1.2. OTROS ENFOQUES DE PRESUPUESTO PÚBLICO

Soto y García (2017) nos muestra otros enfoques que comprende el presupuesto público a nivel nacional, estableciendo su concepto y finalidad en escenarios distintos, que pasamos a detallar.

1) Como instrumento de planificación.

El presupuesto permite concretar la ejecución de los objetivos a corto, mediano y largo plazo que tiene el Estado; por lo que, los programas presupuestarios materializan las metas que se deben cumplir en cada ejercicio presupuestal; dividiendo los costos, asignando recursos para la construcción de obras, producción de bienes y prestación de servicios.

2) Como instrumento de política fiscal.

Se refiere a las acciones centradas en la gestión de ingresos por parte de las áreas encargadas del nivel y la estructura de gastos, de ingresos y de distribución respecto a los efectos de los tributos en el sistema económico.

3) Como instrumento de gobierno.

El presupuesto es pieza clave para gobernar ya que implica la toma de decisiones en diferentes ámbitos, sectores o actividades de un país, a través de un plan de acción del Estado por un periodo determinado, el que deberá cumplirse por medio de una política global y

políticas específicas, así como por la ejecución de actividades; que permitan además realizar un seguimiento y evaluación de cumplimiento.

4) Como instrumento de administración.

El presupuesto es la herramienta para que el programa de gobierno sea llevado a la práctica, en ese sentido la administración o la dependencia encargada en la institución pública, lleva a cabo las acciones necesarias para lograr el objetivo trazado, debiendo conocer para ello, la naturaleza y cantidad del bien o servicio al cual contribuye con su labor.

5) Como documento.

El presupuesto es un instrumento con sus propias características y utilizado para diversos fines, el cual debe estar debidamente estructurado y con una metodología adecuada, a fin de permitir conocerlo e interpretarlo por quienes deben aprobarlo, administrarlo y darlo a conocer a la ciudadanía (p. 52-53).

1.3. CARACTERÍSTICAS DEL PRESUPUESTO

Ahora bien; el Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, aprobado con Decreto Legislativo N° 1440 nos abre un panorama importante, determinando en su artículo 13 las características del presupuesto, encontrándose dentro de estas las siguientes:

- Es un acto de previsión y ordenamiento, destinado a regular la función administrativa y financiera del Estado.
- Es un acto de autorización de ejecución del gasto público, concedida por el Congreso mediante ley expresa y especial.
- Tiene un plazo legal determinado de un año para la autorización de ejecución del gasto público.
- Autoriza la ejecución del gasto público, bajo responsabilidad funcional, con medidas de control para el correcto uso de la autorización concedida.

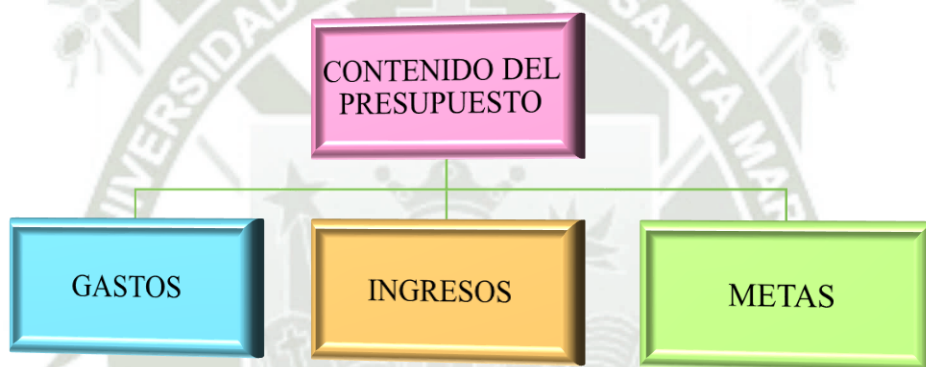
- La programación y ejecución obedece a los criterios de eficiencia y a las necesidades sociales básicas y descentralizadas.

1.4. CONTENIDO DEL PRESUPUESTO

El presupuesto se encuentra comprendido por tres componentes, conforme lo establece el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, los cuales se detallan en el grafico siguiente:

Figura 11

Contenido del presupuesto.



Nota: Elaboración propia

Es pertinente señalar que de los componentes que comprenden el presupuesto; se desprende, en primer lugar los gastos que pueden contraer las entidades durante el año fiscal, financiados con los recursos presupuestarios siendo una obligación asumida por el Estado; en segundo lugar los ingresos que son los que financian los gastos del presupuesto que se generen en cualquier momento, estos pueden tener naturaleza tributaria y no tributaria, finalmente se tiene las metas que se clasifican como resultados alcanzar a través de los recursos presupuestarios aprobados.

2. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES PRESUPUESTALES

Respecto a los principios constitucionales el Tribunal Constitucional, en el Pleno. Sentencia 32/2021, caso negociación colectiva en el sector público; a establecido en su

fundamente 50 que dentro del marco constitucional se regula la actividad presupuestaria a través de los siguientes principios:

2.1. PRINCIPIO DE LEGALIDAD

Previsto en el artículo 78 de la Constitución; en relación al presupuesto este principio se establece como una reserva de ley respecto al instrumento normativo que regula su vigencia; por lo que solo mediante una norma del mismo rango se puede aprobar o autorizar la obtención de ingresos fiscales y efectuar gastos de la misma naturaleza. En tal sentido, sin la existencia de una Ley de Presupuesto, es legalmente imposible proceder a la ejecución de este; además, la elaboración y aprobación del presupuesto está condicionado a requisitos de forma y tiempo de estricto cumplimiento.

2.2. PRINCIPIO DE JUSTICIA PRESUPUESTARIA

Este principio se encuentra contemplado en los artículos 16 y 77 de la Constitución, el cual consiste en aprobar la captación de ingresos y la ejecución de gastos; lo que entabla un compromiso basado en valores comunitarios y en beneficio del bien común. Debiendo los fines estatales constituirse en la razón de ser y en el sentido de la actividad presupuestal.

2.3. PRINCIPIO DE EQUILIBRIO FINANCIERO

Este principio se encuentra regulado en el artículo 78 de la Constitución, el cual atañe que el presupuesto debe contener todos los ingresos y gastos del Estado debidamente equilibrados, con el objeto de prevenir que el déficit fiscal ocasione un proceso que afecte la marcha económica normal del país

2.4. PRINCIPIO DE ANUALIDAD

Este principio normado en la Constitución, señala en su artículo 77 que la ejecución presupuestal debe realizarse dentro de un plazo determinado y extingible, siendo este un año calendario; es decir, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año; el plazo establecido

se encuentra justificado debido a que las situaciones financieras del país pueden variar con el tiempo.

2.5. PRINCIPIO DE PROGRAMACIÓN

Es pertinente señalar que este principio resulta importante para la presente investigación: contemplado en el artículo 77 de la Constitución, este consiste en la determinación obligatoria de conocer las metas previstas en el gasto público para el desarrollo a nivel nacional; el cual requiere la necesidad de exponer las políticas de acción gubernamental que deberán ejecutar las entidades públicas en cada ejercicio presupuestal; por lo que conocer las metas, así como las políticas de acción gubernamental contribuyen a la programación presupuestal y a que esta pueda tener un proceso permanente de proyección y previsión para el cumplimiento de determinadas metas gubernamentales que requieren de recursos económicos.

3. PRINCIPIOS DE CARÁCTER PRESUPUESTAL

Ahora bien, al hablar de principios de carácter presupuestal, nos referimos aquellos que se encuentran regulados en las normas presupuestales, bajo esa premisa los principios que regulan nuestro sistema financiero, se desprenden del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1440, que regula el Sistema Nacional de Presupuesto Público, estableciendo los principios siguientes:

Figura 12

Principios de carácter presupuestal.



Nota: Elaboración propia.

De esta Figura se desprenden los principios de carácter presupuestal que rigen el proceso productivo y de ejecución del presupuesto; sin embargo, es pertinente señalar que solo se ha considerado los principios vinculantes para efectos de la presente investigación; siendo estos el principio de equilibrio presupuestal, equilibrio fiscal, especialidad cuantitativa, especialidad cualitativa, orientación a la población, calidad del presupuesto, no afectación predeterminada, anualidad presupuestaria y programación multianual, a fin de desarrollar cada uno de ellos, se presentan los conceptos basados en la normativa de la forma siguiente:

3.1. EQUILIBRIO PRESUPUESTARIO

El Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, regula que el principio de equilibrio presupuestal consiste primero en determinar qué el presupuesto está constituido por los créditos presupuestarios los cuales muestran un equilibrio previsible en el crecimiento de ingresos y recursos a asignar, en atención a las políticas públicas de gasto, encontrándose prohibido autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.

Asimismo como lo menciona Álvarez (2019), este principio va de la mano con otros aspectos de gasto público, considerados en la norma como recursos presupuestarios, estableciendo que estos son los valores consignados en el presupuesto y que constituyen un monto límite para que las entidades puedan ejecutar el gasto público; además, el autor señala que deben someterse estrictamente a los créditos presupuestarios autorizados, las disposiciones legales y reglamentarias, los actos administrativos y de administración, los contratos y/o convenios así como cualquier acto que se dé por parte de las entidades que generen gasto; quedando prohibido que dichos actos condicionen su aplicación a recursos mayores o adicionales a los establecidos, bajo sanción de nulidad y bajo responsabilidad civil, penal y administrativa.

3.2. EQUILIBRIO FISCAL

El Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, respecto al principio de equilibrio fiscal señala que este comprende el cuidado de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal durante la programación multianual, formulación, aprobación y ejecución del presupuesto de cada entidad pública.

Álvarez (2019) conceptúa la relación entre el principio de equilibrio fiscal y la programación multianual de los recursos públicos; ya que ambas consisten en el logro de resultados prioritarios y en el desempeño institucional, con arreglo a las políticas públicas a través de procedimientos nacionales que competen al presupuesto público tras una adecuada gestión fiscal.

3.3. ESPECIALIDAD CUANTITATIVA

En cuanto al principio de especialidad cuantitativa el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, señala que toda disposición o acto que comprenda la ejecución de gastos, debe medir su efecto sobre el presupuesto, de modo que se sujete estrictamente al presupuesto autorizado por la Entidad Pública.

Bajo esta consideración Álvarez (2019) atañe que el principio de especialidad cuantitativa en razón al presupuesto, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos atender durante el año fiscal por cada una de las entidades del sector público; nos precisa además que el presupuesto comprende los dos aspectos siguientes:

- Los gastos como máximo del presupuesto aprobado que pueden disponer las entidades durante el año fiscal.
- Las metas de resultados a alcanzar y las metas de productos a lograrse por cada una de las entidades.

Asimismo, el citado autor establece que este principio por su naturaleza se encuentra vinculado al presupuesto, al crédito presupuestario y al gasto público; sin embargo, por su especialidad cuantitativa este determina el límite máximo del gasto determinado por a los créditos presupuestarios de cada entidad del Estado.

3.4. ESPECIALIDAD CUALITATIVA

El principio de especialidad cualitativa, en base a lo descrito en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, comprende que los créditos presupuestarios aprobados para las Entidades Públicas, así como sus modificatorias, deben destinarse específicamente a cumplir con la finalidad para los que fueron autorizados.

Bajo lo regulado por la ley, Álvarez (2019) acota que los créditos presupuestarios, se destinan exclusivamente a la finalidad para la que hayan sido autorizados en los presupuestos, así como sus modificaciones realizadas, ya que los recursos presupuestarios tienen carácter limitativo; por lo que, es importante que las entidades puedan ejecutar el gasto público previsto únicamente para el cumplimiento de objetivos específicos con los recursos autorizados.

3.5. ORIENTACIÓN A LA POBLACIÓN

A fin de plantear una definición del principio de orientación a la población, nos vamos a remitir a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; el cual determina que este principio consiste en el proceso presupuestario orientado al logro de resultados a favor de la población y de mejora o conservación en las condiciones de su entorno.

A razón de ello Álvarez (2019) nos indica que el proceso presupuestario esta orientado al logro de los resultados a favor de la población en cumplimiento a sus metas programadas; asimismo este tiene el objetivo de mejorar o de conservar las condiciones del entorno y necesidades de la población a nivel nacional.

3.6. CALIDAD DEL PRESUPUESTO

El Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, respecto al principio de calidad presupuestal; considera que la realización del proceso presupuestario debe cumplir criterios enmarcados en eficiencia asignativa y técnica, equitativa, efectiva, económica y de calidad en la prestación de los servicios.

Bajo este concepto, Álvarez (2019) al igual que lo establecido por la norma, señala que para el desarrollo eficaz de un procedimiento presupuestal se requiere que este se realice bajo parámetros de eficiencia y calidad para un adecuado desarrollo en la prestación de servicios (p. 16).

3.7. NO AFECTACIÓN PREDETERMINADA

En cuanto al principio de no afectación predeterminada, el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, lo relaciona con los ingresos públicos de cada una de las Entidades Públicas, los cuales estarán destinados a financiar el cúmulo de gastos previstos en los Presupuestos del Sector Público.

Es pertinente señalar que para Álvarez (2019) este principio contempla que, los ingresos generados en cualquier periodo ya sean de naturaleza tributaria o no tributario, tienen el propósito de financiar los gastos del presupuesto que puedan contraer las entidades durante el año fiscal, en función a los créditos presupuestarios aprobados y en cumplimiento a sus obligaciones (p. 18).

3.8. ANUALIDAD PRESUPUESTARIA

El Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, respecto al principio de anualidad presupuestaria, regula que el Presupuesto tiene vigencia anual, por lo que se denomina Año Fiscal, en este periodo se afectan los ingresos que se recaudan y/o perciben dentro del año fiscal, cualquiera sea la fecha en los que se haya generado.

Adicionalmente Álvarez (2019) especifica que el presupuesto del sector público tiene vigencia anual, su ejecución comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año. Ahora bien, este tiene como fin el logro de resultados a favor de la población, en observancia a la sostenibilidad y responsabilidad fiscal (p. 20).

3.9. PROGRAMACIÓN MULTIANUAL

En relación al principio de programación multianual el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, estipula que *el Presupuesto del Sector Público tiene una perspectiva multianual orientada al logro de resultados a favor de la población, en concordancia con las reglas fiscales establecidas en el Marco Macroeconómico Multianual y los instrumentos de planeamiento.*

En referencia a lo referido por la norma Álvarez (2019) detalla que la programación multianual es el planeamiento estratégico como herramienta de gestión que facilita la toma de decisiones por parte de las organizaciones, en torno al desarrollo actual y al camino que deben

seguir a futuro para adecuarse a los cambios y las demandas que se presenten, a fin de lograr con eficiencia y eficacia proveer lo servicios con calidad (p. 20).

4. PRINCIPIO DE PREVISION Y PROVISION PRESUPUESTAL

Respecto al principio de previsión y provisión presupuestal es pertinente señalar lo establecido por la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; la cual, determina que bajo este principio *todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria*.

El Ministerio de Economía y Finanzas (2021) define el principio de previsión presupuestal como la disponibilidad de los recursos suficientes que permitan atender el pago de las obligaciones contraídas para los años fiscales subsiguientes. Dicha previsión implica la reserva de los recursos y el registro presupuestario, bajo responsabilidad de la entidad; siendo la previsión presupuestaria un requisito indispensable previo a realizar un gasto, suscribir un contrato o adquirir un compromiso, para años fiscales subsiguientes.

5. CREDITO PRESUPUESTARIO

Respecto al crédito presupuestario el Decreto Legislativo N° 1440 del Sistema Nacional de Presupuesto Público, nos define a este como *la dotación consignada en el Presupuesto, así como en sus modificaciones, que constituye el monto límite para que las Entidades puedan ejecutar gasto público*.

Por su parte Álvarez (2019) precisa que el crédito presupuestario es el monto destinado exclusivamente a cumplir con la finalidad para la que ha sido autorizado el presupuesto; es por ello que los gastos deben sujetarse estrictamente a lo autorizado; el crédito presupuestario, además responde al principio de equilibrio presupuestal, ya que comprenden los ingresos y los recursos que se asignan en conformidad a las políticas públicas de gasto, estando prohibido autorizar cualquier tipo de gastos sin presupuesto aprobado.

5.1. EXCLUSIVIDAD Y LÍMITES DE LOS CRÉDITOS PRESUPUESTARIOS

El Decreto Legislativo N° 1440 del Sistema Nacional de Presupuesto Público; establece que la exclusividad del crédito presupuestario; se refiere a que cualquier disposición normativa o actuación por parte de las entidades públicas que generen gasto, deben sujetarse exclusivamente a los créditos presupuestarios autorizados; asimismo, establece que este tiene carácter limitativo, lo que quiere decir que no se pueden certificar, comprometer ni devengar gastos, que excedan los montos autorizados en los presupuestos, estando prohibido disponer de cualquier crédito presupuestario mayor o adicional, bajo sanción de nulidad por la autoridad competente y sujetos a responsabilidad administrativa, civil y penal del Titular de la Entidad y del servidor que autorice el acto; además de ser ineficaces.

Ahora bien, respecto a lo descrito en el párrafo precedente Álvarez (2019) adiciona que la certificación de crédito presupuestario constituye un acto de administración, que tiene como finalidad garantizar que se cuenta con el crédito presupuestario disponible y libre de afectación para destinar los gastos con arreglo al presupuesto institucional aprobado para el año fiscal correspondiente (p. 80).

6. GASTO PÚBLICO

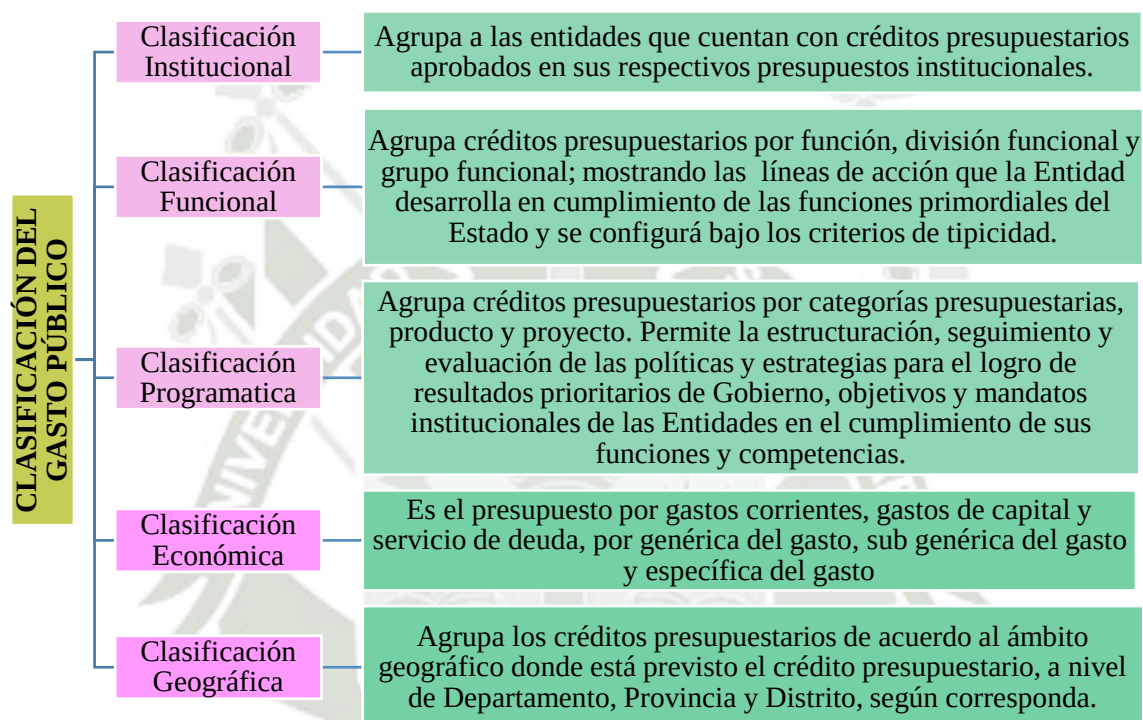
Álvarez (2019) indica que el Gasto Público es el conjunto de desembolsos que realizan las Entidades con cargo a los créditos presupuestarios aprobados, por concepto de gasto corriente, gasto de capital y servicio de deuda; para ser destinados a la atención de servicios públicos y operaciones desplegadas por las Entidades en atención a sus funciones y objetivos institucionales (p. 16).

Por otro lado el Decreto Legislativo N° 1440 del Sistema Nacional de Presupuesto Público; define este como el desembolso que realizan las Entidades Públicas conforme a los créditos presupuestarios aprobados para ser destinados a la atención de servicios públicos y trabajos desarrolladas por las entidades, de acuerdo a sus funciones; con la finalidad de obtener

resultados prioritarios y objetivos estratégicos institucionales; asimismo, establece que el gasto público se estructura en las clasificaciones siguientes:

Figura 13

Clasificación de gasto público.



Nota: Elaboración propia.

En la Figura 13 se establece la clasificación de gastos que realiza cada entidad pública en cumplimiento de sus funciones y con la finalidad de cumplir sus objetivos institucionales; encontrándose que el gasto público puede distribuirse para el cumplimiento de funciones primordiales, políticas y estrategias para el logro de resultados, de objetivos y mandatos institucionales, por ámbito geográfico y por tipo de gasto; ello en función a los presupuestos institucionales de cada entidad.

Asimismo; García Belaunde (1998) define al gasto público, como la asignación de dinero que repercute sobre las finanzas del Estado, que tiene como fin el cumplimiento de objetivos administrativos o económico sociales; por otro lado, el autor establece que

determinados gastos deben estar limitados, como los que son de mero trámite; consecutivamente, es pertinente señalar que el crecimiento del gasto público solo debe depender de la situación económica del país; considerando que los gastos excesivos pueden ocasionar a futuro una carga imposible de sobrellevar. Adicionalmente es menester precisar lo señalado por García Belaunde cuando hace referencia a que el Estado no debe gastar más de lo que produce, ya que debe existir un equilibrio entre recursos y gastos, por lo que si los gastos son solo de uso o improductivos aumenta la posibilidad de quiebra en la economía estatal (p. 53-55).

Asimismo; el autor especifica que la existencia del gasto público radica en las necesidades de interés colectivo y público que hay por satisfacer; sin embargo, estas necesidades concurren en gran número; por lo que, los recursos pueden resultar escasos; bajo esta premisa es importante entablar que el concepto interés público está relacionado a satisfacer prioritariamente las necesidades generales y la protección de los derechos; sin embargo estos deben ser en cumplimiento de la norma aplicable.

Finalmente, el autor concluye precisando que el gasto público es una herramienta importante para el manejo económico adecuado, ya que sí es usado sin conocimiento o irresponsabilidad puede ocasionar perjuicios, por lo que cuando se pretenda asignar dinero por una entidad pública esta debe tener sustento técnico y legal.

7. INTERES PÚBLICO

De la Morena (2021) define al interés público como la actividad administrativa de previsión, mantenimiento y mejora, para el bienestar y progreso de una comunidad con el objeto de obtener un mejor futuro; bajo esa premisa es correcto inferir que donde esté la Administración pública, actuando como tal, estará presente el interés público y donde esté el interés público estará presente la Administración pública.

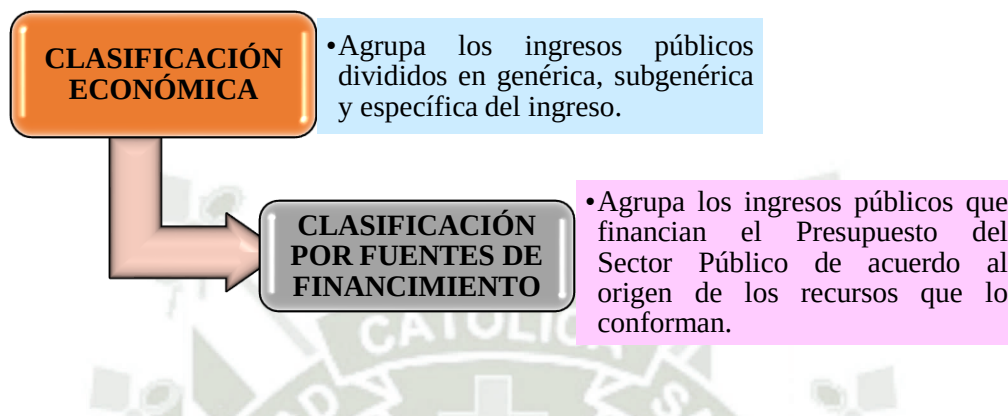
Bajo el enfoque señalado en el párrafo precedente De la Morena infiere que el interés público se puede contemplar desde tres perspectivas, primero como situación social con carencias, riesgos, necesidades o posibilidades de mejora; segundo como una acción o actividad administrativa, asumida por la administración pública o por agentes sociales bajo el control de estas y tercero como un fin por ser cumplido, el cual habiendo sido realizado debe profundizar siempre en resultados; por lo que, las necesidad que origina la realidad social, mejorara obteniendo nuevos bienes y valores que antes no tenía, así como mayor seguridad, justicia social, bienestar, calidad de vida y menor conflictividad, obteniendo un crecimiento significativo en aspectos como salud, cultura, producción, entre otros.

8. INGRESOS PÚBLICOS

Según lo establecido por el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; los ingresos públicos, comprenden el financiamiento de los gastos generados por el cumplimiento de fines institucionales, independientemente de la fuente de financiamiento de donde provengan. Su obtención es responsabilidad de las Entidades competentes en cumplimiento de las normas aplicables; asimismo estos están destinados a la atención de políticas nacionales, regionales y locales en sus respectivos ámbitos territoriales y dentro del marco de los principios del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Ahora bien, los ingresos públicos pueden clasificarse en dos aspectos que se pasan a detallar en la figura siguiente:

Figura 14

Clasificación de ingresos públicos.



Nota: Elaboración propia

De la Figura 14 se puede inferir que la clasificación de los ingresos públicos; en una clasificación económica, conlleva primero el ingreso genérico, que consiste en el conjunto uniforme de recursos, así como de la aplicación de estos; al referirse al ingreso sub genérico este comprende el conjunto homogéneo, claro y ordenado de ingresos y gastos; finalmente el ingreso específico consiste en la identificación detallada de ingresos y gastos, permitiendo determinar los costos y el registro contable.

Por otro lado, respecto a la clasificación por fuentes de financiamiento; la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público emitida por cada año de ejercicio presupuestal, refiere que se tiene como fuentes de financiamiento; los recursos ordinarios, recursos directamente recaudados, recursos por operaciones oficiales de crédito, donaciones y transferencias y recursos determinados que se encuentra comprendido por contribuciones de fondos, fondos de compensación municipal, impuestos municipales, canon y sobre canon, regalías, renta de aduanas y participaciones.

8.1. FUENTES DE FINANCIAMIENTO

A fin de establecer las fuentes de financiamiento para la ejecución de los acuerdos adoptados en los convenios colectivos; es necesario partir desde un punto general, estableciendo las fuentes de financiamiento que se clasifican anualmente; bajo esa premisa Álvarez (2021) determina que a través de la clasificación de las fuentes de financiamiento se agrupan los ingresos públicos que financian el presupuesto del sector público de acuerdo con el origen de los recursos que lo conforman. Las fuentes de financiamiento del presupuesto del sector público se establecen conforme a la clasificación siguiente:

1) RECURSOS ORDINARIOS

Para Álvarez (2021) los recursos ordinarios son los ingresos provenientes de la recaudación tributaria y otros conceptos, así como los fondos por monetización de productos y los montos correspondientes a las comisiones de recaudación y servicios; además es pertinente señalar que estos fondos son disponibles y de libre programación.

Ahora bien, la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año 2023, a clasificado a los recursos ordinarios como los ingresos provenientes de la recaudación tributaria, deducidas las sumas correspondientes a las comisiones de recaudación, los cuales no están vinculados a ninguna entidad, constituyendo fondos de libre programación.

2) RECURSOS DIRECTAMENTE RECAUDADOS

Respecto a los recursos directamente recaudados la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año 2023, ha clasificado a los recursos directamente recaudados como los ingresos generados por las entidades públicas y administrados directamente por estas, como las rentas de la propiedad, tasas, venta de bienes y prestación de servicios, entre otros.

Por otro lado, para Álvarez (2021) los recursos directamente recaudados son los ingresos administrados y adquiridos por rentas de propiedad, tasas por la prestación de

servicios, venta de bienes, y otros que generen las entidades públicas, con la prestación de servicios que no son exclusivamente de estas, sino que también pueden ser prestados por entidades privadas.

3) RECURSOS POR OPERACIONES OFICIALES DE CRÉDITO

Ahora bien, la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, a establecido en tu artículo 1 que los recursos por operaciones oficiales de crédito provienen de fuente interna y externa por operaciones de crédito efectuadas por el Estado con Instituciones, Organismos Internacionales y Gobiernos extranjeros, así como líneas de crédito, fondos provenientes de operaciones realizadas por el Estado en el mercado internacional.

4) DONACIONES Y TRANSFERENCIAS

La Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, contempla en su artículo 1 que la donación y transferencias, son los fondos financieros recibidos por el Gobierno, provenientes de Agencias, Gobiernos, Instituciones y Organismos Internacionales, así como de personas naturales o jurídicas domiciliadas dentro o fuera del país. Es menester señalar que estas transferencias y fondos recibidos se otorgan sin contraprestación alguna y son de carácter no reembolsable.

5) RECURSOS DETERMINADOS

La Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, contempla en su artículo 1, que los recursos determinados están compuestos por los rubros siguientes:

a) Contribuciones a Fondos.

Álvarez (2021) estatuye que son los recursos por contribuciones a fondos, los que comprende aportes obligatorios correspondientes al Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, transferencias del Fondo Consolidado de Reservas Previsionales, aportes del

Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo y las contribuciones para la asistencia previsional del Fondo y la Contribución Solidaria.

b) Fondo de Compensación Municipal.

La Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, en su artículo 1 establece que son los ingresos netos provenientes del impuesto de promoción municipal, impuesto al rodaje e impuesto a las embarcaciones de recreo; cabe precisar que el impuesto de promoción municipal tiene una tasa de 2% y se aplica sobre el monto acordado a pagar por un bien o servicio, sumado este impuesto es que se obtiene el resultado del monto total o precio de venta a pagar.

c) Impuestos Municipales.

De la misma forma el artículo 1 de la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, precisa que este impuesto comprende los tributos a favor de los Gobiernos Locales y que cuyo cumplimiento no origina una contraprestación directa de la municipalidad al contribuyente, entiéndase que no se ofrece un servicio por el pago de estos. Dichos tributos son los siguientes:

- Impuesto Predial
- Impuesto de Alcabala
- Impuesto al Patrimonio Vehicular
- Impuesto a las Apuestas
- Impuestos a los Juegos
- Impuesto a los Espectáculos Públicos no Deportivos
- Impuestos a los Juegos de Casino
- Impuestos a los Juegos de Máquinas Tragamonedas

d) Fondo de Compensación Regional.

La Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, regula en su artículo 1 que estos son los ingresos provenientes del rendimiento de las operaciones afectas al impuesto general a las ventas; además, este comprende el fondo de compensación regional a las regiones que reciben menor cantidad de canon minero regalías y rentas de aduanas a fin de evitar la desigualdad entre regiones.

e) Canon y Sobre canon, Regalías, Renta de Aduanas y Participaciones.

Finalmente, el artículo 1 de la Ley de Equilibrio Financiero del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2023, señala que esta fuente de financiamiento está integrada por los ingresos que deben recibir los pliegos presupuestarios, conforme a Ley, por la explotación económica de recursos naturales que se extraen dentro de su jurisdicción o territorio.

Asimismo, considera los fondos por concepto de regalías, los recursos por participación en rentas de aduanas, que se recaudan por aduanas marítimas, aéreas, postales, fluviales, lacustres y terrestres, en mérito a la norma aplicable, y las transferencias por eliminación de exoneraciones tributarias. Además, considera a los recursos correspondientes a las transferencias del fondo para el desarrollo territorial, así como otros recursos regulados a la normatividad vigente.

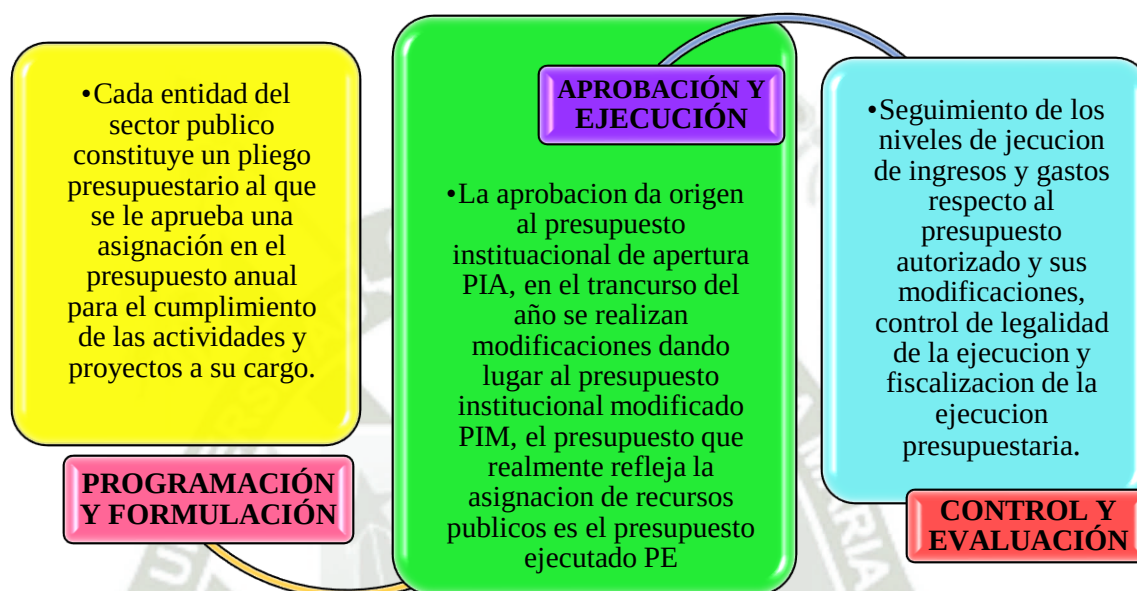
9. PROCESO PRESUPUESTARIO

El proceso presupuestario, se encuentra compuesto por 5 fases; siendo la programación multianual, formulación, aprobación, ejecución y evaluación presupuestaria, conforme lo ha regulado el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; ahora bien, para el presupuesto público de un año fiscal la primera etapa se realiza y finaliza generalmente durante los meses de junio y julio del año anterior; en agosto pasa el anteproyecto de la ley para la aprobación por el Consejo de Ministros, después es remitido al poder legislativo. Finalmente, se aprueban a más tardar el 31 de diciembre del año

fiscal anterior, entrando en vigencia el 1 de enero. Ahora bien, las fases mencionadas en el presente párrafo se detallan de forma más concisa en el grafico siguiente:

Figura 15

Proceso presupuestario.



Nota: Elaboración propia

De la Figura 15 se desprende el proceso presupuestario, el cual contempla las fases de programación y formalización, para ello Mostajo (2002) ha establecido que las mencionadas, se encuentran operativizadas en dos niveles uno institucional correspondiente a los pliegos presupuestarios y otro funcional programático mediante el cual los programas recogen las directrices de carácter sectorial e institucional de los pliegos que obedecen a los objetivos generales; así como de los subprogramas en función a los objetivos parciales y finalmente en el nivel básico las actividades y proyectos de las unidades de asignación de recursos en cumplimiento de objetivos específicos.

Respecto a las fases de aprobación y ejecución, el citado autor nos precisa que estas dan origen al Presupuesto Institucional de Apertura (PIA). Sin embargo, en el caso de realizarse modificaciones, adiciones y transferencias, estas modificaciones se encuentran contempladas

como Presupuesto Institucional Modificado (PIM). Finalmente, el presupuesto que realmente refleja la asignación y uso de recursos públicos es el Presupuesto Ejecutado (PE).

En cuanto a la tercera etapa de control y evaluación, el autor citado en los párrafos precedentes indica que cada entidad debe evaluar los resultados de la ejecución y cumplimiento de las metas presupuestarias de su gestión; teniendo primero a la dirección nacional de presupuesto público, la cual realiza el seguimiento de los niveles de ejecución de ingresos y gastos, por otro lado la contraloría general que realiza el control de la legalidad y gestión; finalmente se tiene al congreso que fiscaliza la ejecución presupuestaria.



CAPITULO III

PRINCIPALES PRONUNCIAMIENTOS DE LOS ENTES RECTORES

1. AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL -SERVIR.

En el presente acápite a fin de realizar un análisis adecuado a la realidad nacional y la normativa; es pertinente contar con los pronunciamientos emitidos por parte de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, por considerarse esta un ente rector en materia de recursos humanos y de relación laboral; resultando de importancia detallar estos en los párrafos siguientes:

a) Informe Técnico N°001697-2021-SERVIR-GPGSC

En el presente informe técnico ha llegado a la conclusión que, todas las entidades de la administración pública deben observar, para cualquier acción que genere gastos en ingreso de personal, la normativa presupuestaria. Siendo importante considerar que desde el año 2006, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, han venido estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno; eliminando cualquier posibilidad de incremento remunerativo así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios, inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos; por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo. (p. 3)

Como se observa del informe técnico del año 2021, era necesario contar con una norma habilitante que autorice el gasto para asumir costos por acuerdos en convenios colectivos; generando que las negociaciones colectivas no puedan encaminarse y sobre todo arribar acuerdos, por no tener claro los términos bajo los cuales se debe negociar, debido a que toda materia económica de negociación se encuentra sujeta a una disponibilidad presupuestal futura.

b) Informe Técnico N°1506-2021-SERVIR-GPGSC

El presente informe técnico ante la vigencia de la ley de negociación colectiva del sector estatal, concluye que a partir de una interpretación conforme a la constitución, debe entenderse que la derogatoria del artículo 40° de la Ley del Servicio Civil dispuesta por la única disposición derogatoria de la Ley N° 31188, se refiere únicamente al extremo del ejercicio de la negociación colectiva en el sector público; por consiguiente, para el ejercicio de los derechos de sindicación y huelga estos mantienen su vigencia y es aplicable lo previsto en el artículo 40° de la Ley del Servicio Civil.

Bajo este sustento se puede advertir que la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, ha regulado el procedimiento de negociación colectiva en el sector público; siendo su objetivo viabilizar la aplicación del nuevo procedimiento de negociación colectiva.

c) Informe Técnico N° 001108-2021-SERVIR-GPGSC

El presente informe técnico guarda congruencia con lo establecido por el Tribunal Constitucional al señalar que el derecho a la negociación colectiva en el sector público es un derecho fundamental de carácter colectivo y de configuración legal; sin embargo para cuyo ejercicio se debe tener en cuenta el principio de previsión y provisión presupuestal, el cual ha sido reconocido expresamente en Ley N° 31188, indicando que para todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria, que se hará efectiva con ley de presupuesto del sector público, ya que la aprobación final del incremento de remuneraciones es contemplada por aprobación parlamentaria. En concreto, el resultado de la negociación colectiva no debe generar un exceso de gastos que generen un desbalance en el presupuesto general de la república (p. 7).

Ante lo analizado en el informe técnico, es pertinente precisar que los convenios colectivos con cláusulas de incidencia económica deben contar con la debida disponibilidad presupuestal conforme a lo establecido por la Ley Negociación Colectiva del Sector Estatal.

Sin embargo, a pesar de que la norma ha determinado la emisión de un informe presupuestal para las entidades a nivel descentralizado, este informe deberá estar debidamente sustentando, considerando que los gastos asumir por las negociaciones colectivas son gastos a futuro lo que implica contar con un estudio económico financiero adecuado que garantice el cumplimiento de los compromisos asumidos; además concordando con el pronunciamiento del ente rector los acuerdos arribados no deben generar un exceso de gastos a la entidad, por lo que este deberá ser proporcional, no debiendo permitirse que los acuerdos sean producto de un ejercicio abusivo del derecho a la negociación colectiva.

d) Informe Técnico N°000382-2023-SERVIR-GPGSC

Como consecuencia del efecto vinculante del convenio colectivo y el respeto a la autonomía de la voluntad de las partes, los beneficios pactados en el producto negocial deben ser entregados en los propios términos establecidos en las cláusulas convencionales, no pudiendo las partes modificarlas ni negarse a su cumplimiento unilateralmente; ahora bien en el caso de no haberse detallado la vigencia de las cláusulas del convenio colectivo, estos seguirán surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva negociación que las modifique, es decir que seguirá surtiendo efecto hasta que se obtenga un nuevo convenio colectivo lo que significa que las cláusulas son permanentes, solo hasta que se obtenga un nuevo convenio colectivo de conformidad con lo que dispongan las partes (p. 5).

En atención a este pronunciamiento, es menester establecer que si bien los convenios colectivos no son de naturaleza permanente a menos que así sean pactados, la vigencia que se acuerde tiene que ser prevista desde el aspecto presupuestal; siendo de suma importancia establecer el tiempo de vigencia de los acuerdos arribados, considerando que en el supuesto de ser estos permanentes, la entidad deberá tener la capacidad económica para asumir de forma permanente el gasto comprometido, sin caer posteriormente a procesos arbitrales y judiciales para el pago de estos derechos generados.

2. DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE RECURSOS HUMANOS

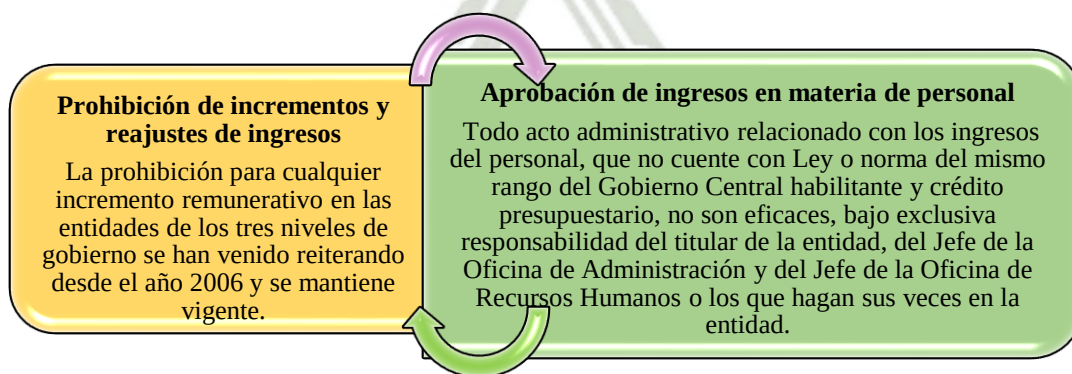
Primero es pertinente señalar que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, conforme lo establece, el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Economía y Finanzas, es el órgano de línea del Ministerio, encargado de realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como proponer medidas en esta materia, conforme a las leyes respectivas; por lo que es de importancia analizar los pronunciamientos técnicos que se pasan a detallar de forma siguiente:

a) Opinión N° 0092-2023-DGGFRH/DGPA

La presente opinión de la Dirección General de Gestión fiscal de los Recursos Humanos ante la consulta de si es factible incrementar o reajustar las remuneraciones de los servidores en las entidades públicas; ha determinado que no es factible, considerando que los incrementos para ingresos de personal deben estar autorizados en norma con rango de Ley del Gobierno Central y exceptuadas de las prohibiciones presupuestarias en materia de personal; sustentando su opinión bajo la consideración de dos parámetros:

Figura 16

Prohibición de incremento remunerativo



Nota: Elaboración propia

En atención a lo establecido en la presente figura; primero es pertinente señalar que la opinión otorgada por la Dirección General de Gestión fiscal de los Recursos Humanos, fue emitida el 17 de marzo de 2023; después de la promulgación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; en efecto, bajo los fundamentos establecidos se considera que la prohibición para cualquier incremento remunerativo se mantiene vigente, para las entidades de los tres niveles de gobierno, salvo normal habilitante y crédito presupuestario; ello bajo responsabilidad de los funcionarios encargados de dichos procedimientos.

b) Opinión N° 0046-2023-DGGFRH/DGPA

Los incrementos de ingresos de personal deben estar autorizados en norma con rango de Ley del Gobierno Central y exceptuadas de las prohibiciones presupuestarias en materia de personal; bajo esa consideración; la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2023 aprobó el incremento mensual de los servidores público de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 728 y 1057, Régimen del Servicio Civil, Carrera Especial Pública Penitenciaria y Servicio Diplomático, de conformidad con lo acordado en la cláusula Vigésimo Sexta del Convenio Colectivo Centralizado 2022-2023. Igualmente, se aprobó el nuevo Monto Único Consolidado (MUC) de los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 276.

De este pronunciamiento podemos observar que a través del convenio centralizado se llegó aprobar un incremento remunerativo; sin embargo, hay que tener en cuenta que si ya se pactó bajo este término en la negociación colectiva centralizada, la misma materia no puede ser pactada a nivel descentralizado, entonces, es necesario hacernos una pregunta, ¿este nuevo criterio adoptado por la ley de negociación colectiva en el sector estatal, garantiza el ejercicio adecuado del derecho de negociación colectiva?; teniendo en cuenta que a través de la negociación colectiva descentralizada se puede otorgar un mayor incremento remunerativo siempre que lo permita su capacidad presupuestaria.

c) Opinión N° 0022-2023-DGGFRH/DGPA

Ahora bien, la presente opinión absuelve la consulta de si es posible que, en el nivel descentralizado, las entidades públicas y las organizaciones sindicales puedan suscribir acuerdos con incidencia económica antes de que culmine la negociación colectiva en el nivel centralizado. Ante la cual la Dirección General de Gestión fiscal de los Recursos Humanos precisa que no; sustentando que las entidades públicas únicamente podrán suscribir acuerdos con incidencia presupuestal cuando haya culminado la negociación colectiva en el nivel centralizado; por lo que las materias negociables en el nivel descentralizado deberán excluir aquellas materias pactadas a nivel centralizado. Por ello, las comisiones negociadoras a nivel descentralizado solo podrán cerrar el trato directo luego de conocer los resultados de la negociación colectiva centralizada, a fin de conocer si en dicho nivel se han pactado los mismos acuerdos con incidencia económica que se estaban negociando a nivel descentralizado.

Como lo mencionaba en el pronunciamiento anterior, es menester tener en cuenta que a través de las negociaciones colectivas descentralizadas también se puede obtener incrementos remunerativos; sin embargo con los presentes lineamientos establecidos por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal se viene limitando este derecho, más aun considerando que el presupuesto previsto para las negociaciones colectivas a nivel descentralizado dependerán de la capacidad económica de la entidad pública descentralizada.

d) Opinión N° 0009-2023-DGGFRH/DGPA

En la presente opinión la consulta formulada se encuentra relacionada a si son aplicables a las mancomunidades municipales las disposiciones que prohíben el incremento de ingresos y la aprobación de nuevos ingresos establecidos en las Leyes Anuales de Presupuesto; para lo que el ente rector afirmo que las disposiciones que prohíben el incremento de ingresos y la aprobación de nuevos ingresos, si son aplicables a las Mancomunidades Municipales; especificando que las disposiciones en materia de gestión presupuestaria son de obligatorio

cumplimiento por los gobiernos regionales, locales y organismos públicos; estando sujetos al cumplimiento de las disposiciones en materia de gestión presupuestaria, como las Leyes Anuales de Presupuesto.

Bajo esta consulta absuelta, podemos inferir que las nomas presupuestales son normas habilitantes para que las entidades públicas puedan ejecutar cualquier gasto programado; debiendo cumplir con las limitaciones o prohibiciones que regulen las normas presupuestales; ello bajo la premisa de que cualquier gasto público conlleva el uso de recursos recaudados de los servicios públicos, debiendo primar el resguardo y el equilibrio adecuado en el presupuesto general.

3. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

En el presente acápite se va realizar el análisis de los pronunciamientos emitidos en las diferentes sentencias del tribunal constitucional, respecto al derecho de negociación colectiva en el sector público y a los principios de carácter presupuestal en nuestra legislación; lo que nos proyectara al principio de previsión y provisión presupuestal.

a) Sentencia del tribunal constitucional recaída en el expediente 0003-2013-PUTC, 0004-2013-PI/FC y 0023-2013-PUTC

La presente sentencia se encuentra referida al caso; Ley del Presupuesto Público, demandas de inconstitucional interpuestas contra diversos artículos de la Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2012 y del año 2013.

El fundamento 67 de la sentencia, establece que el derecho de negociación colectiva es esencialmente un proceso de diálogo, del cual los trabajadores pueden o no obtener todas sus demandas, el ejercicio de este derecho involucra la importancia de ceder de algunas peticiones para poder alcanzar otros beneficios; sin embargo; ello va depender de las prioridades y las limitaciones económicas que presente cada organización del Estado. Además, dentro del presente fundamento se acota que, en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los

trabajadores públicos, deben considerarse las exigencias que requieren los principios que norman el derecho constitucional presupuestario, sustancialmente los principios de equilibrio y legalidad presupuestal.

En concreto, es necesario que el resultado de la negociación colectiva no genere una desmesura de gastos que ocasionen un desbalance en el presupuesto general Estado. Ahora bien, a pesar de que en un Estado social se debe procurar el goce de derechos, como el de una remuneración adecuada, esto no significa que el Estado deba asumir una deuda pública desproporcionada a causa de atender las demandas laborales de los servidores públicos, ya que estos gastos deben ponderarse con otros fines igual de importantes.

b) Sentencia del tribunal constitucional recaída en el Expediente 00003-2020-PI/TC.

Caso negociación colectiva en el sector público, demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto de Urgencia 014-2020, decreto de urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.

Ahora bien, el presente caso, se referencia a las disposiciones impugnadas del Decreto de Urgencia 0014-2020, concerniente al Informe Económico Financiero emitido por el MEF, que contempla en su numeral 6.2 el máximo negociable, tal informe es considerado un instrumento técnico en el cual se plasman las condiciones económicas reales con las que cuenta el Estado para negociar, debido a su estrecha conexión con los principios constitucionales presupuestarios.

La sentencia en el fundamento 51, precisa que, ante la aplicación de principios constitucionales presupuestarios, no se debe vulnerar otros principios y derechos constitucionales. Asimismo, el fundamento 52 señala que establecer un máximo negociable restringe el ejercicio del derecho fundamental a la negociación colectiva, salvo que dentro de la negociación se materialice las exigencias que conllevan los principios de legalidad, justicia presupuestaria, equilibrio financiero, anualidad y programación; siempre que estos se den bajo

una interpretación que garantice todos los demás principios, reglas y valores constitucionales involucrados.

Es importante señalar que el tribunal constitucional en el fundamento 54 de la sentencia en mención hace una acotación importante y trascendente para el tema de investigación, señalando que las únicas restricciones que pueden darse al derecho de negociación colectiva son aquellas que se encuentren debidamente justificadas y bajo un criterio de razonabilidad en atención a cada caso, siempre que obedezcan a situaciones de carencia económica por las que atraviese el Estado, situación que debe estar debidamente verificada; además de ser de carácter temporal.

c) Sentencia del tribunal constitucional recaída en el Expediente 008-2005-PI/TC.

Caso demanda de inconstitucionalidad interpuesta por don Juan José Gorriti y más de cinco mil ciudadanos contra la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

La presente sentencia en su fundamento 53 establece que, para una adecuada interpretación del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, es menester tener presente el Convenio N° 151 de la OIT referido a la protección del derecho de sindicación y a los procedimientos para fijar las condiciones del empleo en la administración pública. El convenio en mención establece que los países deben adoptar medidas convenientes a las condiciones nacionales; con el fin de incentivar, así como promover el desarrollo, a través de procedimientos de negociación entre autoridades públicas y organizaciones de empleados públicos, las cuales giran en relación a condiciones de empleo; o por otro lado, a través de cualquier otro método que viabilice a los empleados públicos ser partícipes en la evaluación de dichas condiciones laborales.

Ahora bien, la citada sentencia estatuye que, en el caso del Perú, el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos, a través de sus organizaciones sindicales, como cualquier otro derecho, no es absoluto y está sujeto a límites. Es por ello importante hacer

referencia que el Convenio 151° cuando se refiere a determinadas condiciones nacionales, se refiere a que la Constitución contempla regulaciones específicas al presupuesto público; es por ello que ante el tenor de los artículos 77° y 78° del mencionado convenio, el presupuesto en nuestro país tiene la finalidad de asignar equitativamente los recursos públicos, debiendo tener un equilibrio presupuestal adecuado.

Conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes; es pertinente establecer que, si el empleador de los servidores públicos es el Estado a través de sus distintos niveles de gobierno o de sus determinadas dependencias, las limitaciones presupuestarias establecidas en la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado. Por ello, en el caso de las negociaciones colectivas de los servidores públicos, estas deben efectuarse bajo los límites constitucionales que procuran mantener un equilibrio presupuestal, ya que las condiciones de empleo generadas en la administración pública, siempre serán financiadas con recursos de la Nación obtenidos a través de las contribuciones por el pago de impuestos de todos los ciudadanos.

d) Sentencia del tribunal constitucional recaída en los Expedientes 0025-2013-Pirre; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PUTC, 0017-2014-P1/1C.

Caso ley del servicio civil, Demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley 30057, del Servicio Civil.

La presente sentencia en su fundamente 161 acerca de la negociación colectiva y el principio de equilibrio presupuestal, señala que el artículo 77 de la Constitución contempla que el presupuesto asigna de forma equitativa los recursos públicos, así como su programación y ejecución; a fin de satisfacer con eficacia las necesidades básicas de forma descentralizada; asimismo el artículo 78 de la misma norma, determina que la proyección presupuestal debe estar adecuadamente equilibrada; bajo los alcances de que el presupuesto esencialmente cumple la función de consignar o incluir ingresos y gastos adecuadamente balanceados,

destinados a la ejecución del ejercicio presupuestal por un tiempo determinado; es así que los límites presupuestarios que irradian de la Constitución son de estricto cumplimiento; más aún cuando estos representen un costo económico para el Estado; como puede ser los conceptos de condiciones de trabajo, financiados finalmente con recursos públicos.

El fundamento 162, entabla que el resultado de la negociación colectiva en el sector público, repercute directamente en el presupuesto estatal, por ello debe efectuarse bajo los límites constitucionales; considerando que el principio de equilibrio presupuestal constituye un límite a la negociación colectiva. Este límite presupuestario adquiere relevancia en contextos especiales, generando un impacto económico negativo en las actividades ejecutadas por el Estado; por lo que se debe adoptar medidas apropiadas a fin de evitar cualquier perjuicio económico.

Finalmente, en su fundamento 163 señala que la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública está condicionada por los procesos presupuestarios. Por lo que es menester tener presente que el presupuesto disponible de un Estado, dependerá de distintos factores; como el crecimiento económico, el nivel de ingresos, la inflación, las tasas de interés, la deuda pública, el nivel de descentralización, la estabilidad política, la tasa de desempleo, el pago de los contribuyentes, la evolución de ciclos económicos y las reglas presupuestarias aplicables de cada ordenamiento jurídico.

4. ANALISIS NORMATIVO RESPECTO A NEGOCIACION COLECTIVA Y LIMITES PRESUPUESTALES.

A fin de realizar un análisis de la normativa que regula el derecho de libertad sindical y el principio de previsión y provisión presupuestal es que se desarrolla la tabla siguiente:

Tabla 2
Legislación nacional.

Norma	Artículo	Concepto
<i>Constitución Política del Perú 1993</i>	Laboral: Artículo 28 Presupuestario: Artículos 77 y 78	- Derechos colectivos del trabajador - Presupuesto público
<i>Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal</i>	Artículo 4, 6 y 13	- Materias comprendidas en la negociación colectiva - Articulación de las materias negociables - Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público
<i>Decreto Legislativo N°1440 decreto legislativo del sistema nacional de presupuesto público.</i>	Artículo 2, 13, 18 y 20	- Principios Presupuestales - Presupuesto - Ingresos públicos - Gasto público
<i>Ley 31638, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2023.</i>	Artículo 6 y 64	- Ingresos del personal - Excepciones para la prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, en el marco de convenios colectivos.

Nota: Elaboración propia

De la presente Tabla se desprende una recopilación de los artículos que regulan el derecho de negociación colectiva en las entidades del sector público en materias como condiciones de trabajo y empleo con incidencia económica y aquellas que regulan los principios de carácter presupuestal y sus limitaciones presupuestarias. Es pertinente señalar que lo regulado por la legislación considerada en la presente tabla, ha sido desarrollada en los capítulos precedentes de la investigación. Siendo relevante hacer el análisis normativo de lo regulado por la constitución respecto al derecho de negociación colectiva y al principio de previsión y provisión presupuestal.

Tabla 3

Derecho a la negociación colectiva.

<i>Artículo 28 Constitución Política del Perú 1993</i>	<i>Análisis</i>
El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga y Cautela su ejercicio democrático: • Garantiza la libertad sindical. • Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. • Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.	En primer lugar, es pertinente señalar que el presente artículo de la Constitución protege el derecho a la negociación colectiva; entonces ¿A qué se refiere la protección de este derecho, su naturaleza y finalidad?; como lo han manifestado varios autores y a criterio propio esta es la potestad que se le otorga al trabajador para que en arreglo a la normativa puedan negociar condiciones de trabajo con el fin de obtener mejoras laborales ya sean remunerativas y/o condiciones de trabajo; sin embargo, la libertad, característica propia de la negociación colectiva, debe ajustarse a lo establecido por otras normas habilitantes que permitan su ejercicio adecuado.

Nota: Elaboración propia

De la presente Tabla se desprende la protección particular que ejerce el derecho de negociación colectiva; por lo que se puede establecer sin lugar a duda que, este derecho protege los intereses del trabajador y vela por adecuadas condiciones laborales, todo ello bajo la libertad de negociar acuerdos con su empleador.

Bajo esa premisa es pertinente señalar lo establecido por Hee Lee et al. (1999) cuando afirma que la negociación colectiva, es el mecanismo primordial para regular las relaciones laborales; considerando que el derecho de negociar colectivamente ha sido promovido intensamente por la OIT desde su fundación, y con mayor auge desde la emisión del Convenio 98 que trata sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva.

Tabla 4

Principios presupuestales.

<i>Artículo 77 Constitución Política del Perú 1993</i>	<i>Análisis</i>
La administración económica y financiera del Estado se rige por el presupuesto que anualmente aprueba el Congreso. La estructura del presupuesto del sector público contiene dos secciones: gobierno central e instancias descentralizadas. El presupuesto asigna equitativamente los recursos públicos, su programación y ejecución responden a los criterios de eficiencia de necesidades sociales básicas y de descentralización. Corresponden a las respectivas circunscripciones, conforme a ley, recibir una participación adecuada del total de los ingresos y rentas obtenidos por el Estado en la explotación de los recursos naturales en cada zona en calidad de canon.	Considerando la protección a los principios de carácter presupuestal por este artículo; es pertinente señalar primero que los recursos públicos, tienen un carácter indispensable para la administración económica y financiera estatal; es por ello que la ley de Presupuesto tiene dos importantes funciones: una de previsión y otra de autorización bajo factores cualitativos, cuantitativos y temporales, lo que le otorga a las normas presupuestales la naturaleza de habilitantes para el ejercicio de todas aquellas actividades que requieran de presupuesto, en efecto la finalidad de lo regulado por este acápite normativo es garantizar el derecho a la dignidad humana como fin supremo de la sociedad y el Estado.

Nota: Elaboración propia

De la presente Tabla se puede determinar que los principios de carácter presupuestal, tienen el objetivo de proteger la economía social y de Estado, ya que la distribución ecuánime de recursos públicos garantiza el ejercicio adecuado de los derechos fundamentales, en efecto García (2015); precisa que el derecho presupuestario se contempla dentro de la actividad financiera del Estado y está dirigida esencialmente a la captación de recursos económicos necesarios para cubrir las necesidades básicas de los ciudadanos, entendiéndose este como gasto público.

De ambas tablas se desprende la protección particular que ejerce tanto el derecho de negociación colectiva como los principios de carácter presupuestal; en ese entender considerando lo establecido por nuestra constitución; es pertinente citar lo dicho por García

(2015) quien puntualiza que en el Perú, la regulación entre derechos fundamentales y principios presupuestarios, concretamente, en relación al principio de equilibrio presupuestal, no se ha planteado una solución que optimice la satisfacción de ambos; bajo esa premisa la constitucionalización de los principios presupuestarios en el Perú, no es más que ejercer un control adecuado del presupuesto, en aplicación al principio de proporcionalidad, a través de una adecuada interpretación de los principios de equilibrio presupuestal y distribución igualitaria de recursos públicos.

Por su parte Bronstein (1999) nos indica que la negociación colectiva esta supeditada al entorno en el que se desarrollan las relaciones laborales, sobre todo a elementos como son; la capacidad sindical de negociar determinadas materias, la realidad económica - política por la que pase un país y sobre todo la capacidad económica de la entidad negociante o la patronal; ya que estos aspectos pueden limitar o influir favorablemente en determinados puntos de la negociación colectiva, siendo normalmente materias de condición salarial, haciendo que el convenio colectivo sea una herramienta útil para negociar entre ambas partes; sin embargo, estos también pueden limitar el otorgamiento de algunas condiciones, al amparo de disposiciones legales ya existentes, por lo que el empleador se obliga actuar conforme a ley (p. 31).

5. ANÁLISIS LEGISLACIÓN SUPRANACIONAL

a) **Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.**

Respecto al convenio 87 de la OIT, se ha extraído los artículos aplicables al presente trabajo de investigación a fin de realizar un análisis general del tema de investigación.

El artículo 2 del presente convenio; se encuentra enfocado principalmente en que los trabajadores y los empleadores, sin distinción y autorización, pueden constituir las organizaciones sindicales o afiliarse a estas en ejercicio a su derecho, con la única prerrogativa

de observar los estatutos de las mismas; adicionalmente señala que las organizaciones sindicales tienen la potestad de hacer sus estatutos y reglamentos administrativos, así como elegir libremente sus representantes, organizar su administración y sus actividades, además de crear su programa de acción; ante ello las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que limite este derecho o a obstaculizar su ejercicio legal.

Por su parte el artículo 4 del mismo convenio, indica que las organizaciones sindicales formadas por los trabajadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa; adicionalmente añade que estas organizaciones tienen el derecho de formar o afiliarse a las federaciones y confederaciones; por otro lado, toda federación o confederación puede afiliarse a organizaciones internacionales.

b) Convenio 151 de la Organización Internacional de Trabajo, convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978.

Respecto al convenio 151 de la OIT de forma más específica se ha recopilado los artículos que se enmarcan a la parte medular del presente trabajo de investigación a fin de realizar un análisis específico de la problemática.

En su artículo 1 el determinado convenio a regulado que este deberá aplicarse a todos los trabajadores de la administración pública, siempre que no sean aplicables, disposiciones más favorables de otros convenios; asimismo, establece que la legislación nacional deberá regular las garantías del presente convenio que son aplicables a los funcionarios que poseen poder de decisión, desempeñan cargos directivos o tienen obligaciones de naturaleza confidencial; así como aquellos que pertenecen a las fuerzas armadas y a la policía nacional.

Ahora bien el presente convenio también hace referencia en su artículo 7 a los procedimientos para la determinación de las condiciones de empleo, estableciendo que deberán implementarse, medidas que se adecuen a las condiciones nacionales, con el propósito de incentivar el desarrollo de procedimientos de negociación colectiva sobre condiciones de

empleo; o cualquier otro método que de igual forma permitan consolidar las condiciones pretendidas; además especifica que la solución de conflictos originados a raíz de la consolidación de las condiciones de trabajo, se deberán desarrollar de manera que estén acorde las condiciones nacionales; ya sean estos procedimientos por negociación colectiva, mediación, conciliación y/o arbitraje, pero que de cualquier modo inspiren confianza a las partes.

c) Convenio 154 de la Organización Internacional de Trabajo, convenio sobre la negociación colectiva

En atención al convenio 151 de la OIT se ha extraído los artículos relevantes para el presente trabajo de investigación a fin de realizar un mejor análisis de la problemática.

En su artículo 2 comprende que la negociación colectiva tiene la finalidad de consolidar condiciones de trabajo y empleo, así como regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Por su parte el artículo 5 establece que deberán considerarse medidas en razón a las condiciones nacionales para fomentar la negociación colectiva; sin embargo a diferencia del convenio de negociación colectiva en el sector público; este entabla que las medidas adoptadas deben posibilitar a los empleadores y trabajadores de las ramas de actividad utilizar los procedimientos de negociación colectiva y establecer reglas convenidas; a fin de que la negociación no se obstaculice por la falta de reglas que permitan el desarrollo adecuado del procedimiento; asimismo, respecto a los procedimientos de solución de conflictos estos deberán desarrollarse de tal forma que incentiven la negociación colectiva.

d) Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

En cuanto al convenio 98 de la OIT se considerado los artículos relevantes para el presente trabajo de investigación a fin de tener un mejor entendimiento de la problemática en la presente investigación.

Su artículo 1 señala que los trabajadores deberán estar protegidos contra todo acto de discriminación que afecte su derecho a la libertad sindical, en relación con su empleo; dicha protección se deberá ejercerse contra todo acto que pretenda sujetar la permanencia del empleo de un trabajador a condición de no afiliarse a un sindicato o a dejar de ser miembro de este; a despedir a un trabajador o perjudicarlo a causa de su afiliación o participación sindical fuera de las horas de trabajo con los permisos del empleador, durante las horas de trabajo.

Asimismo, el artículo 2 nos precisa que las organizaciones sindicales deberán ser protegidas contra cualquier acto que interfiera en su constitución, financiamiento o administración; ya sea ejercida de una parte hacia la otra o por parte de sus miembros; ahora bien, es pertinente señalar que los actos de injerencia, se refieren a las medidas que tiendan a ocasionar que organizaciones sindicales sean dominadas por el empleador, que estas sostengan económicamente a otras organizaciones o que tengan por objeto colocar otras organizaciones bajo el control de un empleador.

Finalmente, el artículo 3 nos indica que deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, para garantizar el respeto al derecho de sindicación; asimismo, el artículo 4 comprende que deberán implementarse medidas en atención a las situaciones nacionales, para contar con el adecuado desarrollo de procedimientos de negociación voluntaria, para que a través de los contratos colectivos se regulen las condiciones de empleo.

6. LEGISLACION COMPARADA RESPECTO A RESTRICCIONES LABORALES ECONOMICAS

En el presente apartado vamos a precisar sobre aquellos aspectos de negociación colectiva en diferentes países, a fin de conocer la relación con los principios presupuestales, limitaciones económicas e importancia de los derechos laborales colectivos, en otros.

Me parece interesante señalar lo dicho por Rueda et al. (1999) cuando describe que en los países andinos se destaca el tema salarial, estableciendo que el aumento de los salarios es el tema principal, y a veces el único, contenido en los convenios colectivos; añadiendo además que ningún otro factor tiene la carga y la trascendencia que tiene el salario; por lo que precisa que entre el 82 al 100 por ciento de los convenios colectivos tienen cláusulas salariales.

Asimismo, el autor antes citado estatuye que los incrementos remunerativos se hacen mediante un aumento general a través de una cláusula de protección, o de manera indirecta a través de bonificaciones; además analiza que el referente más utilizado para la negociación de los salarios o cualquier aspecto económico en los convenios colectivos se toma como referencia el índice de precios al consumidor; por lo que en varios países la negociación se centra únicamente en el ámbito salarial.

Tabla 5
Legislación Comparada.

País	Legislación
La negociación colectiva en Argentina	Bronstein (1999) señala que Argentina a través de su Ley Nacional de Empleo, permite flexibilizaciones laborales habilitadas por negociación colectiva, fomenta la negociación de condiciones de trabajo en las pequeñas y medianas empresas y promueve la negociación en la administración pública, tras la promulgación de leyes de negociación colectiva, en cumplimiento al Convenio 154, que Argentina ratificó en 1993.
La negociación colectiva en Colombia	Rueda et al. (1999) precisa que, en Colombia, la reducción de los costos laborales es considerada uno de los temas centrales junto a la modernización productiva. En tal sentido, las empresas introducen en las negociaciones propuestas cláusulas que establecen la remuneración en función del rendimiento. No obstante, la introducción de incentivos económicos es siempre por vía empresarial y abarca a no más del 20% de las empresas.
La negociación colectiva en Brasil	Bronstein (1999) establece que, en Brasil, por muchos años debido a sus normas legales se impedía negociar aumentos salariales debido a los lineamientos económicos del gobierno, al procedimiento que permitía a cualquiera de las partes en la negociación acudir a la justicia laboral para fijar salarios y condiciones de trabajo por medio de una sentencia. Sin embargo, actualmente las limitaciones colectivas perdieron gran parte de su protagonismo en beneficio de la negociación colectiva, mas no desaparecieron totalmente.
La negociación colectiva en Canadá	Conforme a lo dicho por Olney (1999) la negociación colectiva en Canadá todavía desempeña alguna función, por limitada que sea; todavía se someten a negociación todas las condiciones de trabajo y todas las prestaciones salariales; por otro lado, un factor a tener en cuenta es si la legislación aplaza los aumentos salariales o bien los niega por completo.

Nota: Elaboración propia.

Bajo esa premisa los autores señalan que un factor importante que influye en las medidas de restricción salarial en el sector público es determinar si antes de imponer los cambios se realizan las consultas pertinentes a las partes interesadas; ya que cuando un gobierno interviene de forma directa o indirecta como empleador y pretende modificar las estructuras de negociación, este debe seguir un procedimiento basado en las consultas realizadas; con la finalidad que las partes puedan al momento de negociar sustentar los objetivos propuestos que son de interés general a nivel nacional.

Por ello las consultas deben emprenderse de buena fe y las partes deben conocer de toda la información necesaria para tomar una decisión sustentada; a fin de obtener soluciones a través de distintos puntos vista, así las partes podrán saber de la importancia de determinadas medidas, facilitar la aplicación de los acuerdos y mantener una relación laboral saludable.

A fin de culminar con lo establecido por este acápite se recoge lo señalado por Aro (1999) quien plantea la negociación colectiva como en un ámbito político y económico de la manera siguiente.

Tabla 6

Visión de la negociación colectiva desde un ámbito político – económico.

Funciones políticas de la negociación colectiva	Objetivo económico de la negociación colectiva
La negociación colectiva es una institución política que regula y define varias áreas de interacción entre los representantes de los empleadores y trabajadores. Su propósito político incluye un proceso en el que los sindicatos, negocian con los empleadores, cualquier aspecto relativo al empleo o a las condiciones de trabajo. Dicha negociación es colectiva porque es fuerte en cantidad, lo cual dota a la institución de su propósito político de lograr el equilibrio de poder.	La negociación colectiva se utiliza principalmente con propósitos económicos. El resultado del proceso es un convenio que proporciona beneficios y obligaciones a las dos partes, compensación por el trabajo en forma de salarios, permisos, vacaciones, servicios sociales, entre otros, así como condiciones de trabajo. Tales beneficios o sus costes se pueden expresar en términos económicos de dinero. Naturalmente, los convenios colectivos tienen también consecuencias sociales deseadas o no.

Nota: Elaboración propia

En la presente Tabla se presenta la relación que existe entre la política económica y la negociación colectiva; plasmando así, que la naturaleza de esta relación, radica en el sentido que los sindicatos al ser compuestos por una cantidad grande de trabajadores les permite tener un objetivo político para la igualdad de poderes, a fin de negociar de forma igualitaria; asimismo la negociación colectiva tiene un propósito netamente económico, ya que para el cumplimiento de cualquier beneficio se necesita recursos disponibles, los que siempre influirán en el aspecto social, ya que los recursos utilizados provienen de la recaudación estatal.

7. ALCANCES BAJO UN ANÁLISIS DE LOS PRINCIPIOS PRESUPUESTALES EN LA LEGISLACION QUE REGULA LA LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL

Es pertinente partir desde la premisa que la Ley N° 31188, solo ha regulado el procedimiento de negociación colectiva en el sector público, más no los derechos de

sindicación y huelga; motivo por el cual, es pertinente hacer el análisis del derecho de negociación colectiva, además de ser este el tema de investigación. Entonces empezaremos precisando que este derecho otorga a los sindicatos realizar las negociaciones colectivas con el propósito de fijar condiciones más favorables para los trabajadores, que las establecidas por ley; asimismo regula las condiciones de trabajo y de empleo negociables, como las relaciones entre las partes.

En efecto, acogiendo lo dicho por Gernigon et al. (2000) se puede establecer que en la negociación colectiva las partes gozan de plena libertad para determinar, dentro de los límites de las leyes y del orden público, el contenido de esos acuerdos y convenir cláusulas relativas a todas las cuestiones de trabajo y de vida; por esta razón en la ley de negociación colectiva del sector estatal recién promulgada en el año 2021 en nuestro país, comprende dentro de sus materias a negociar las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica, así como los aspectos relativos al procedimiento de negociación colectiva. Bajo esa premisa, sin lugar a duda mejorar las condiciones de trabajo y realizar incrementos remunerativos a los trabajadores va repercutir en su canasta básica regular por ende en su calidad de vida y con el mismo efecto sobre la economía social.

Si bien es cierto la importancia que tienen los derechos laborales constitucionales en nuestra legislación nacional y supranacional, son el resultado de la lucha constante y de años de los trabajadores con el objeto de tener una vida digna y de calidad, así como desarrollarse en ambientes de trabajo con condiciones adecuadas y relaciones laborales basadas en el diálogo y entendimiento; existe la otra cara de la moneda, por lo que, me remonto al aspecto económico, ya que tener la libertad de negociar condiciones de carácter económico permite a los sindicatos plantear pretensiones sin un sustento que acredite la necesidad de estos incrementos; ya que las remuneraciones siempre deben estar sujetas en proporcionalidad con el perfil del puesto, las funciones que desempeña cada trabajador, y sin lugar a duda al desempeño laboral;

proporcionalidad que puede ser vulnerada al momento de realizar las negociaciones colectivas, si no se tiene limitaciones.

Ahora bien, es relevante considerar aquellos sustentos planteados por el Tribunal Constitucional en diversas sentencias, en las que se analizó aspectos como la libertad de negociar condiciones de carácter económico y la importancia de los principios presupuestales en nuestro país; es por ello que entre los sustentos recogidos sobresale el siguiente “*es necesario que el resultado de la negociación colectiva no genere un exceso de gastos que conlleven un desbalance en el presupuesto general de la república*”; en atención a ese sustento, me es impórtate mencionar, que de acuerdo a nuestro sistema político se debe garantizar los derechos de las personas, como es sin lugar a duda el tener una remuneración digna; sin embargo, esto no significa que el Estado tenga que endeudarse al contraer gastos excesivos, a fin de satisfacer las necesidades de los empleados públicos; más aún si estos no se encuentran justificados.

Asimismo, otros de los sustentos del Tribunal Constitucional adoptados para la presente investigación es el que hace el siguiente análisis; “*las restricciones al ejercicio del derecho a la negociación colectiva justificadas por ser razonables y proporcionadas en cada caso, sería por la existencia verificada de situaciones de insuficiencia económica por las que atraviese el Estado*” ante lo expuesto se puede inferir que las negociaciones colectivas comprendidas por los servidores públicos y el estado como empleador; deberán respetar los límites presupuestales impuestos por la constitución; ya que garantizar un presupuesto equilibrado es resguardar los recursos del estado que provienen de la recaudación de tributos a nivel nacional, debiendo estar los acuerdos conforme a ley, conforme a la situación económica del estado y en salvaguarda al presupuesto público; ya que si las limitaciones son a causa de deficiencias en la economía estatal, esta limitación es de carácter temporal.

Adicionalmente como lo precisa Gernigon et al. (2000) la negociación colectiva en la administración pública plantea problemas particulares que se derivan de normas nacionales; respecto a ello, es menester establecer que cuando nos referimos a remuneraciones u otras condiciones de empleo, siempre van a requerir un costo económico, los cuales se van a reflejar en el presupuesto público; sin embargo, la aprobación del presupuesto no siempre es competencia de los empleadores, ya que estos costos serán asumidos tomando en cuenta el estado económico en el que se encuentre el país, ello en protección al interés general; es por esa razón que las partes en la negociación colectiva se pueden ver sometidas a las disposiciones y fiscalización de un órgano externo como es el ministerio de economía y finanzas.

Bajo las premisas señaladas, considero relevante citar a Díaz (2022) quien nos abre un panorama acerca del principio de equilibrio presupuestal como límite constitucional en la negociación colectiva, cuando señala que el presupuesto es un instrumento importante para la economía del Estado; es por ello que la negociación colectiva no solo dependerá de la voluntad de las partes, ya que el factor determinante es la disponibilidad presupuestal para garantizar la ejecución de los acuerdos pactados; en ese entender, cualquier incremento y/o beneficio económico producto de una negociación colectiva, deberá ser cubierto con recursos provenientes de ingresos propios, incluidos en el presupuesto de la entidad, y de ninguna manera financiados por ingresos que tengan como origen otras fuentes.

Adicionalmente Díaz (2022) hace mención sobre la importancia de informar a los trabajadores la situación económica y social de la entidad empleadora, con el propósito de que ambas partes al momento de negociar tengan conocimiento del marco presupuestal que se maneja. Por el contrario, lo que pasa en nuestra realidad es que, en la mayoría de los procesos de negociación colectiva, se hacen acuerdos indiscriminados sin tener en cuenta las limitaciones presupuestarias dando origen a un sin fin de acuerdos de negociación colectiva inejecutables por la falta de presupuesto.

Finalmente es pertinente señalar que, lo pretendido no es restringir el derecho de negociación colectiva sino partir desde la premisa que este derecho no es absoluto y mucho menos en el sector público, debido a que no va depender únicamente de la relación y disposición que exista entre el empleador y el trabajador para negociar; ya que este se ve limitado por la legalidad de los acuerdos y el principio de previsión y provisión presupuestal; en efecto, lo que protege este principio es la situación económica del país y el interés general; remontándonos a un escenario en el que el presupuesto no va estar sometido a pretensiones antojadizas de los trabajadores; por ello, si se quiere mejorar alguna condición económica, como puede ser el incremento en las remuneraciones, estas deben estar ajustadas a un criterio de proporcionalidad vinculado a diferentes aspectos en materia de recursos humanos, como pueden ser los perfiles de puesto y las funciones; asimismo, el aspecto político juega un papel importante al momento de realizar las negociaciones colectivas, lo cual ocasiona un quebrantamiento tanto a la naturaleza de este derecho, como a la protección presupuestal; debido a que el Estado como empleador no puede satisfacer todas las exigencias laborales, ya que sus recursos son ilimitados.

Negociar condiciones económicas implica su estricto cumplimiento; en efecto si no se realiza una planificación y programación adecuada de los recursos públicos, no podrán ser ejecutados los convenios colectivos; en conclusión, si no existe disponibilidad presupuestal, no se pueden negociar condiciones de carácter económico y mucho menos incrementos remunerativos, sin embargo, la falta de presupuesto tienen que estar debidamente sustentada por la entidad empleadora, ya que esta tiene la laborar de ponderar también otros fines igualmente relevantes.

Ahora bien; las autoridades públicas y las organizaciones sindicales deben organizarse para encontrar soluciones adecuadas y eficaces, que aseguren la negociación a través de mecanismos institucionales o de prácticas afianzadas que garanticen la negociación colectiva

con políticas de gobierno en beneficio a los procedimientos presupuestarios; como una mejor recaudación en recursos propios obtenidos por los contribuyentes, a través de políticas de gobierno que permitan ofrecer una adecuada atención y servicio a la población, lo que generara incremento en los recursos; beneficiando así algunos aspectos de las condiciones de trabajo que podrán ser financiados con estos recursos.

Es pertinente señalar que si bien un incremento en los recursos directamente recaudados de las entidades proporciona liquidez para poder llegar a la negociación colectiva con un claro panorama de la disponibilidad presupuestal que se tiene para negociar; un factor importante, es señalar que cada entidad vive una realidad distinta; por lo que, la recaudación varía para cada entidad, ya sea por factores externos como la cantidad de población, la economía familiar, el nivel de educación, entre otros; ahora bien estos factores son importantes al momento de recaudar, debido a que si nos trasladamos al terreno en el que las entidades cumplen sus funciones de forma diligente e implementan estrategias organizacionales pueden obtener mejor recaudación, a pesar de ello hay lugares en los que la recaudación obtenida será mínima.

Entonces que pasa con los trabajadores de esas entidades, lamentablemente la negociación colectiva no puede depender únicamente de la voluntad de las partes, ya que esta debe tener un sustento económico que nos permita justamente mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Como bien señale en el párrafo precedente, esto también conlleva un aspecto social; por lo que resulta importante que al momento de negociar, las partes lleguen con una idea clara de la situación económica en la que se encuentra la entidad a la que pertenecen, así como la realidad social por la que atraviesa su centro laboral y su localidad; esto sin duda ayudara a que las partes puedan entender la imposibilidad y las limitaciones a las que se encuentra sometida la parte empleadora para negociar cualquier condición que implique un presupuesto. Por ello que es importante utilizar técnicas y estrategias de negociación colectiva para un mejor entendimiento de las partes.

Considerando lo establecido en los párrafos precedentes; es pertinente señalar que nuestra legislación actual regula la negociación colectiva a nivel centralizado y descentralizado; sin embargo esta no permite negociar en ambos niveles sobre la misma materia; es por ello que la importancia de conocer la situación económica por la que atraviesa cada entidad es relevante para garantizar el derecho de negociación colectiva; ya que los trabajadores, bajo pleno conocimiento, deberían tener la oportunidad de apartarse de la negociación colectiva descentralizada y acogerse a la negociación colectiva centralizada o viceversa, ello con el objeto de garantizar su derecho de negociación colectiva y obtener mejores condiciones laborales; a fin de no verse afectados o desfavorecidos por la realidad económica que atraviesa cada entidad.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el método dogmático, debido a que se ha analizado principios y definiciones conceptuales que obedecen al problema de investigación planteado, considerando que es un tema nuevo para la legislación peruana, fue necesario recoger información mediante fuentes bibliográficas y fuentes legislativas, la cual nos ha permitido tener una visión más clara del problema de investigación a solucionar.

Se ha utilizado el método sincrético, porque el problema materia de la presente investigación será analizado en base a nuestra realidad nacional; asimismo, se va determinar cuál es su incidencia e implicancia en nuestro contexto social actual.

Se ha utilizado el método histórico, debido a que la presente investigación busca analizar el problema como un asunto de trascendencia social, explicando su evolución en el transcurso del tiempo, abarcando lo sucedido en el pasado hasta la actualidad.

Se ha utilizado el método exegético, considerando que para el desarrollo de la investigación se ha realizado un análisis de las normas que específicamente regulan el tema investigado, así como sus alcances positivos y negativos, con el propósito de obtener conclusiones y finalmente mejorar nuestra regulación interna sobre la materia.

2. MÉTODOS EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El método de análisis de la información utilizado para el trabajo de investigación es el de análisis y síntesis, debido a que se ha realizado la separación de cada uno de los elementos que componen el objeto de la investigación, con la finalidad de analizarlos y arribar a una conclusión, todo ello con el estudio en diversa bibliografía de la que se ha extraído lo principal

y esencial para la investigación, integrando finalmente cada componente analizado a través de la síntesis para obtener un resultado, obteniendo una conclusión y una propuesta personal.

3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Para la presente investigación, se aplicó el Método Cualitativo y Cuantitativo. El método cualitativo porque se busca obtener la comprensión y conclusiones respecto al planteamiento del problema y se utilizara el Método Cuantitativo para cuantificar y medir los resultados estadísticos que resultan de la aplicación de los instrumentos.

4. TABLA DE COHERENCIAS

Tabla 7

Cuadro de coherencias.

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	“Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023”
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	Ante la vigencia de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, se ha dado paso a la negociación de condiciones económicas e incrementos remunerativos a través de las negociaciones colectivas; sin embargo, de la realidad se advierte que a pesar de existir un camino, es necesario disponer de presupuesto económico, lo que nos hace remitirnos a la Ley de Presupuesto del Sector Público y sus limitaciones, ya que las entidades del Estado se encuentran supeditadas a lo regulado por la ley de presupuesto de cada año; lo que nos hace dirigirnos al principio de previsión de provisión presupuestal, mediante el cual se debe garantizar el cumplimiento de los acuerdos económicos que se pacten en la negociación colectiva. En efecto el presente trabajo tiene el propósito de mejorar aspectos regulados por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, a fin de garantizar su adecuada aplicación sobre las materias que comprenden incrementos remunerativos u otras condiciones de carácter económico, sin que ello suponga una colisión entre el derecho de libertad sindical y el principio de equilibrio presupuestal; siendo el objeto de la presente investigación.

**PREGUNTA DE
INVESTIGACIÓN**

¿Cuáles son las Implicancias de la Ley N° 31188, ante el principio de Previsión y Provisión Presupuestal?

HIPÓTESIS

DADO QUE:

- El principio de previsión y provisión presupuestal limita económicamente el derecho fundamental en la negociación colectiva del sector público a negociar condiciones económicas.
- Las entidades públicas deberán garantizar la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados bajo responsabilidad imponiendo restricciones laborales económicas.
- El derecho de negociación colectiva otorga a los sindicatos la posibilidad de negociar a condiciones económicas bajo sus pretensiones y criterios propios, en base a sus necesidades de vida.

ES PROBABLE QUE:

Sea necesario establecer criterios específicos para garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva de los servidores públicos sobre la libertad de negociar condiciones económicas, respecto a las limitaciones presupuestales con arreglo al principio de Previsión y Provisión Presupuestal.

**OBJETIVO
GENERAL DE LA
INVESTIGACION**

Determinar las Implicancias de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal.

**AUTORES DEL
MARCO
TEÓRICO
FUNDAMENTAL**

Julián Arturo De Diego, Javier Neves Mujica, Javier Arévalo Vela, Alfredo Villavicencio Ríos, Álvaro García Manrique, Toyama Miyagusuku, J. Merzthal Shigyo, Armando Alva Canales, Rossana Mostajo Guardia, Domingo García Belaunde Saldias, Rodolfo Acuña Namihás, Alejandro Álvarez Pedroza, Ricardo Gálvez Núñez, Orlando Álvarez Medina.

INSTRUMENTOS

Ficha Documental, Ficha Bibliográfica, Matriz de Registro.

**TIPO Y NIVEL DE
INVESTIGACIÓN**

Por su finalidad: Es aplicada, debido a que busca resolver un problema.

Por el nivel de profundización: Es descriptiva, ya que logra caracterizar una situación concreta y es explicativa porque va

analizar las implicancias, consecuencias, factores y parámetros del problema de investigación.

Por el ámbito: Es documental porque se apoya en fuentes de carácter documental donde se analiza información escrita como bibliografía, teorías, opiniones de los entes rectores entre otros, y de campo ya que va realizar el uso de jurisprudencia, así como cuestionarios para la recolección de opiniones de los especialistas en el tema de investigación.

Por el tiempo: Es longitudinal y diacrónica porque estudia un periodo temporal largo de 3 años.

VARIABLES

Variable Independiente

Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Variable Dependiente

Principio de Previsión y Provisión Presupuestal

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable Independiente

Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

- Negociación Colectiva
- Materias comprendidas en la Negociación Colectiva
- Derechos Colectivos Constitucionales
- Convenios con la Organización Internacional de Trabajo (OIT)
- Jurisprudencia

Variable Dependiente

Principio de Previsión y Provisión Presupuestal.

- Principios de carácter presupuestal
- Interés Público.
- Disponibilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados
- Normatividad
- Legislación comparada en restricciones laborales económicas

APORTES DE LA INVESTIGACIÓN

Este estudio aportara alcances para que la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, regule el ejercicio adecuado del derecho a la negociación colectiva en materias económicas, con arreglo a los limites presupuestales regulados por el principio de previsión y provisión presupuestal, así como el de equilibrio presupuestal.

Nota: Elaboración propia.

5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

5.1. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la investigación está constituido por los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, del Área de Recursos Humanos y del Área de Planificación y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa, teniendo un total de 48 funcionarios especialistas pertenecientes a 16 Gobiernos Locales; considerando que el universo comprendido para la presente investigación es pequeño no amerita sacar una muestra representativa; por lo que la muestra es el universo considerado. Así el universo de la investigación asciende al número de 48 especialistas en la materia, siendo esta la cifra a considerar como muestra en la presente investigación.

Tabla 8

Población encuestada.

	GOBIERNOS LOCALES	PROFESIONAL ENCARGADO DEL ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA	PROFESIONAL ENCARGADO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	PROFESIONAL ENCARGADO DEL ÁREA DE PRESUPUESTO
1	Municipalidad Provincial de Arequipa	01	01	01
2	Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre	01	01	01
3	Municipalidad Distrital de Cayma	01	01	01
4	Municipalidad Distrital de Cerro Colorado	01	01	01
5	Municipalidad Distrital de Characato	01	01	01
6	Municipalidad Distrital de Jacobo Hunter	01	01	01
7	Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	01	01	01
8	Municipalidad Distrital de Yanahuara	01	01	01
9	Municipalidad Distrital de Miraflores	01	01	01
10	Municipalidad Distrital de Paucarpata	01	01	01
11	Municipalidad Distrital de Sachaca	01	01	01
12	Municipalidad Distrital de Socabaya	01	01	01
13	Municipalidad Distrital de Tiabaya	01	01	01
14	Municipalidad Distrital de Yarabamba	01	01	01
15	Municipalidad Distrital de Yura	01	01	01
16	Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero	01	01	01

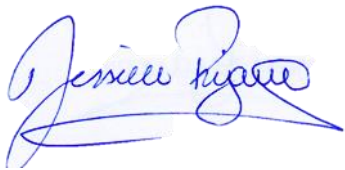
Nota: Elaboración propia.

Se ha considerado este universo, debido a que la presente investigación se está desarrollando sobre una norma de orden público; asimismo los funcionarios que participan en el desarrollo del procedimiento de negociación colectiva en el sector público, se desempeñan en las áreas de asesoría jurídica, recursos humanos y finalmente en el área de presupuesto; es por ello que se ha procedido a encuestarlos considerando su especialidad y el ejercicio de sus funciones en materia de la presente investigación.

6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

PREGUNTA	ESENCIAL	ÚTIL	INNECESARIA
1) ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo? a. Si b. No c. En Parte	X		
2) ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas? a. Si b. No c. En Parte	X		
3) ¿Considera usted que, en los proyectos de convenio colectivo, los sindicatos de trabajadores exceden su derecho de libertad sindical al momento de negociar condiciones económicas? a. Si b. No			X
4) Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?	X		

a. Si b. No			
5) En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué? a. Si b. No	X		
6) ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado? a. Si b. No	X		
7) Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical? a. Si b. No	X		
8) ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la prohibición presupuestal que coexiste? a. Si b. No	X		
9) ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público? a. Si b. No	X		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
OBSERVACIONES	NINGUNA		
VALIDADO POR	JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO		

TELÉFONO	999835402	E-MAIL	jessicapizarrod@hotmail.com
FECHA	28/04/2023	FIRMA	



CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. GENERALIDADES

Los resultados de la presente investigación están basados en las encuestas realizadas a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, del Área de Recursos Humanos y del Área de Planificación y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa, teniendo un total de 48 funcionarios especialistas pertenecientes a 16 Gobiernos Locales. A continuación, se presenta la información obtenida a través de tablas y figuras con su respectivo análisis e interpretación.

2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

PREGUNTA 01: ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo? Formulada la pregunta podemos plasmar la respuesta en la tabla siguiente:

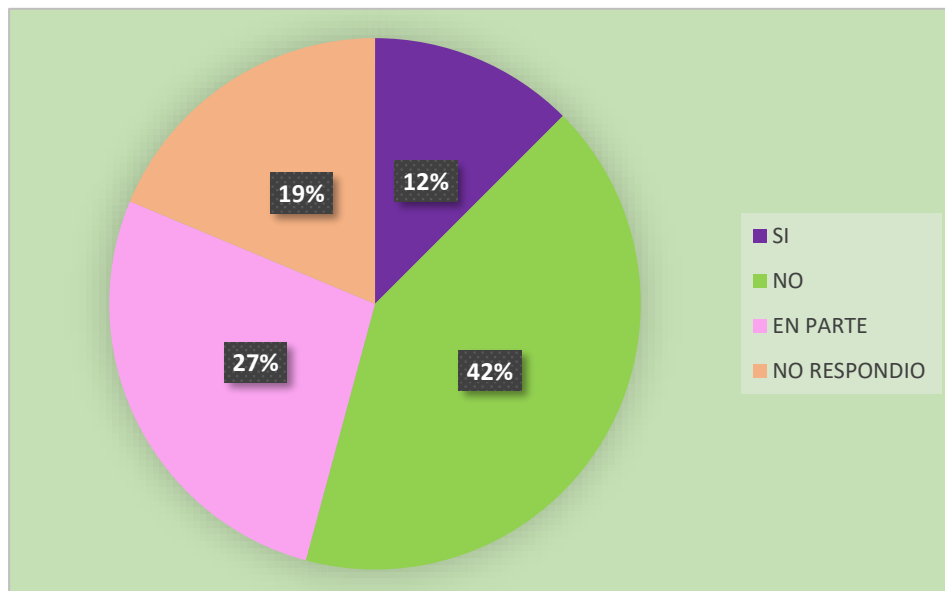
Tabla 9

Los ingresos propios de las entidades cubren o no cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos

Alternativa	Respuesta	%
Si	6	12%
No	20	4%
En Parte	13	27%
No Respondieron	9	19%
	48	100%

Gráfico 01

Los ingresos propios de las entidades cubren o no, los montos económicos solicitados por los sindicatos



Nota: Encuesta realizada a funcionarios de 16 Gobiernos Locales de Arequipa

De la tabla 09 y el gráfico 01 se desprende en primer lugar que, el 12% de los funcionarios encuestados, manifestaron que los ingresos propios de sus entidades si cubren con los montos económicos solicitados por las organizaciones sindicales conformadas en su centros laborales; por otro lado, el 27% de los funcionarios por su parte establecieron que sus ingresos propios cubrirían en parte dichas pretensiones económicas requeridas por los sindicatos y discutidas dentro de la negociación colectiva; sin embargo, un mayor número de funcionarios que finalmente alcanzan un 42% precisaron que los recursos propios con los que cuentan sus entidades no cubrirían las pretensiones económicas aspiradas por parte de los sindicatos; finalmente en un porcentaje del 19% no opinaron al respecto.

Ahora bien, considerando los resultados que nos arroja esta gráfica, es pertinente señalar que en su mayoría las entidades públicas encuestadas, no contarían con los recursos económicos para poder cumplir con las pretensiones aspiradas por los sindicatos; por lo que,

el aspecto económico tallado en la realidad de cada una de las entidades nos dirige a un escenario donde la parte económica delimita si se negocia o no pretensiones de esta naturaleza.

PREGUNTA 02: ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas? Formulada la pregunta podemos plasmar las respuestas en la tabla siguiente:

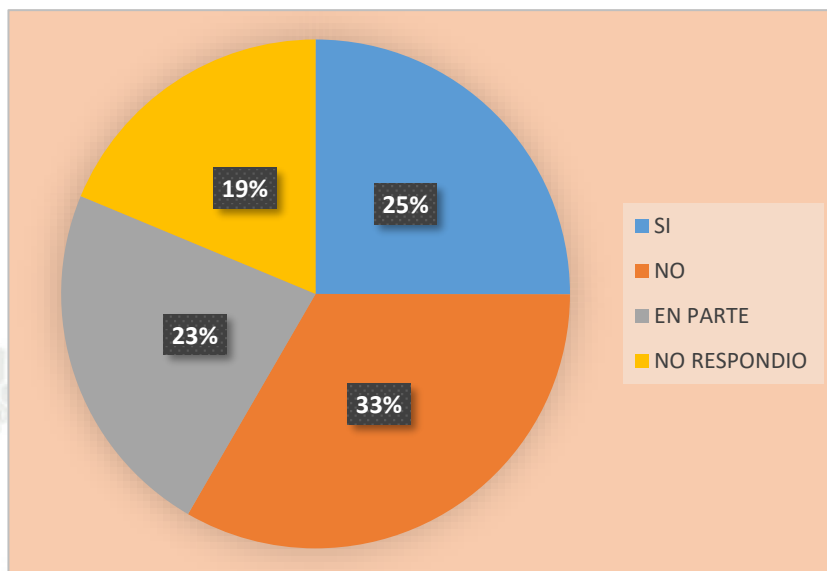
Tabla 10

El informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas.

Alternativa	RESPUESTA	%
Si	12	25%
No	16	33%
En Parte	11	23%
No Respondieron	9	19%
	48	100%

Gráfico 02

El informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas



Nota: Encuesta realizada a funcionarios de 16 Gobiernos Locales de Arequipa

De la tabla 10 así como del gráfico 02, se advierte una diferencia del 8% respecto a los funcionarios encuestados que han manifestado que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público no limita el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas, sobre los que han manifestado que este derecho si se ve vulnerado; por su parte un 23% señala que dicho informe limita en parte el derecho a la negociación colectiva.

Bajo esa premisa, es menester considerar que si bien es cierto los funcionarios en su mayoría precisaron que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público no limita el derecho de libertad sindical de negociar condiciones de carácter económico, también es cierto que este informe solo regula los presupuestos de los gobiernos regionales y provinciales, así como de diversas instituciones del sector públicas; ahora bien, dicho informe contempla que en el caso de los gobiernos locales estos se regirían al presupuesto

de sus recursos propios; bajo esa premisa el informe final del estado situacional del sector público no afecta a los gobiernos locales; sin embargo, si produce mayores efectos sobre otras instituciones, por lo que finalmente el ámbito presupuestal dependerá, independientemente de los ingresos que tenga cada gobierno local en su recaudación.

PREGUNTA 03: Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos? Formulada la pregunta podemos plasmar las respuestas en la tabla siguiente:

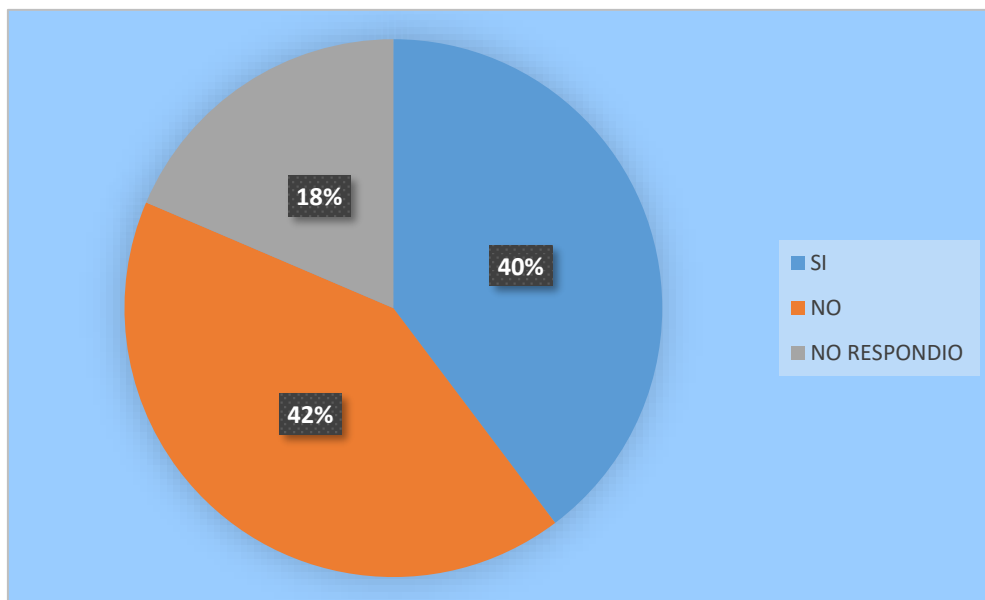
Tabla 11

La ley de negociación colectiva en el sector estatal garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos

Alternativa	Respuesta	%
Si	19	40%
No	20	42%
No Respondieron	9	18%
	48	100%

Gráfico 03

La ley de negociación colectiva en el sector estatal garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos



Nota: Encuesta realizada a funcionarios de 16 Gobiernos Locales de Arequipa

De la tabla 11 y el gráfico 03 respecto a la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal se puede observar que en una mayoría no muy relevante considerando que solo por un 2% de diferencia los funcionarios manifestaron que la reciente ley de negociación colectiva en el sector estatal no garantiza el derecho a la libertad sindical de los servidores públicos sindicalizados a negociar incrementos remunerativos, en un menor número los funcionarios indicaron que esta si garantiza el derecho de libertad sindical de negociar condiciones de carácter económico, por otro lado un 18% de los encuestados no respondieron a la pregunta realizada.

Ahora bien, respecto a ello es pertinente señalar, que esta norma está marcando un antes y un después en la negociación colectiva en el sector público; sin embargo, a pesar de que esta permita negociar condiciones económicas, de los resultados se advierte que los funcionarios públicos que aplican la norma dentro de sus entidades, señalan que la entrada en vigencia de la

norma no es suficiente para cumplir con su objetivo y su adecuada aplicación, ya que de los resultados obtenidos en su mayoría establecen que la determinada norma no garantiza la libertad sindical de los servidores, a negociar condiciones económicas.

PREGUNTA 04: En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué? Formulada la pregunta podemos plasmar las respuestas en la tabla siguiente:

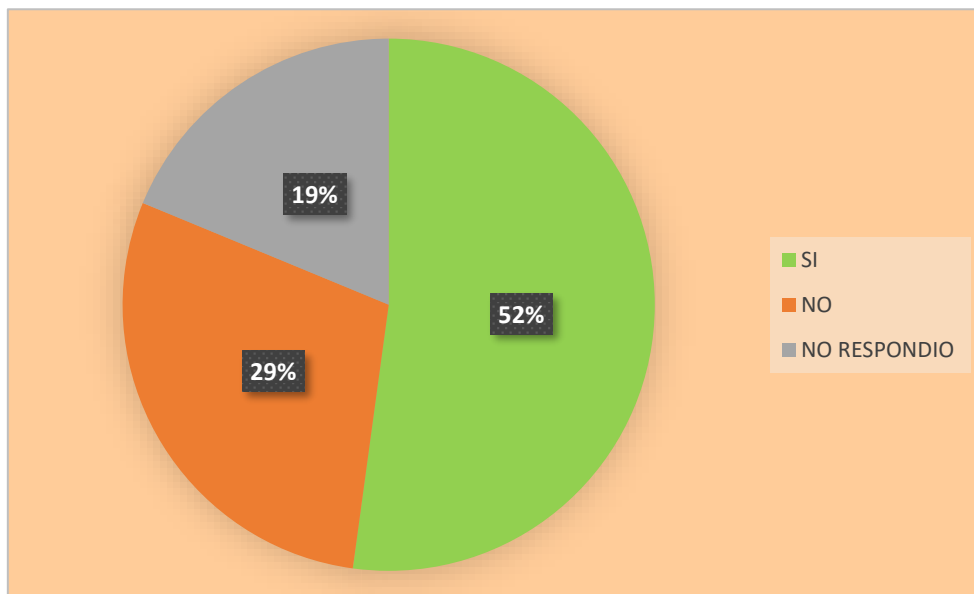
Tabla 12

El principio de previsión y provisión presupuestal permite que la entidad pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal

Alternativa	Respuesta	%
Si	25	52%
No	14	29%
No Respondieron	9	19%
	48	100%

Gráfico 04

El principio de previsión y provisión presupuestal permite que la entidad pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal



Nota: Encuesta realizada a funcionarios de 16 Gobiernos Locales de Arequipa.

En la tabla 12 y la grafica 04 se encuentran los resultados obtenidos respecto al principio de previsión y provisión presupuestal, se puede observar que el 52% de los funcionarios encuestados manifestaron que el determinado principio de carácter presupuestal si permite que la entidad pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal, por su parte en un porcentaje menor del 29% establecieron que este principio no limita los recursos económicos en la disponibilidad presupuestal, ahora bien es pertinente señalar que los funcionarios a fin de fundamentar su respuesta entablaron criterios diferenciados, con el objeto de analizar sus respuestas se procedió a consolidar estas en el cuadro siguiente:

SI	NO
➤ La previsión presupuestal garantiza el gasto futuro y permite la ejecución de un proyecto en el corto plazo. ➤ Obliga a la entidad a obrar en un criterio de sostenibilidad en el tiempo a efecto de cumplir con los compromisos asumidos. ➤ Va garantizar la existencia del recurso	➤ Establecieron que la previsión presupuestal es una estimación de los recursos que se tendrán en ejercicios futuros, la disponibilidad presupuestal debe sujetarse a la previsión otorgada, de lo contrario no podrá financiarse los acuerdos del convenio. Muchas veces se pacta aspectos por la fuerza, no tienen presupuesto, pero por la fuerza de los sindicatos aceptan. ➤ No limita, pero permite que los acuerdos tengan sostenibilidad y no existan acuerdos que luego la entidad no pueda cumplir. ➤ Los incrementos, son producto de captación de mayores recursos, en este caso políticas optimas de recaudación.

Se puede advertir que los funcionarios manifestaron que el principio de previsión o provisión presupuestal si limita los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal, hacen énfasis en que este principio les permite garantizar los recursos económicos a futuro para cumplir compromiso asumidos o proyectos a corto plazo; por el contrario los que manifestaron que el principio de previsión o provisión presupuestal no limita los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal, asumen una posición en la que resaltan que a pesar del carácter imperativo de este principio, la norma no les permite tener sostenibilidad sobre los acuerdos adoptados en los convenios, entonces la fuerza sindical nos conduce por un camino en el que se puedan pactar aspectos sin que se cuente con presupuesto, por lo que es pertinente señalar que la previsión tiene la naturaleza de financiar los acuerdos del convenio; sin embargo, la previsión presupuestal presenta dependencia sobre la captación de mayores recursos, los que deberán ser recaudados con la aplicación de políticas optimas de recaudación.

PREGUNTA 05: ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado? Formulada la pregunta podemos plasmar las respuestas en la tabla siguiente:

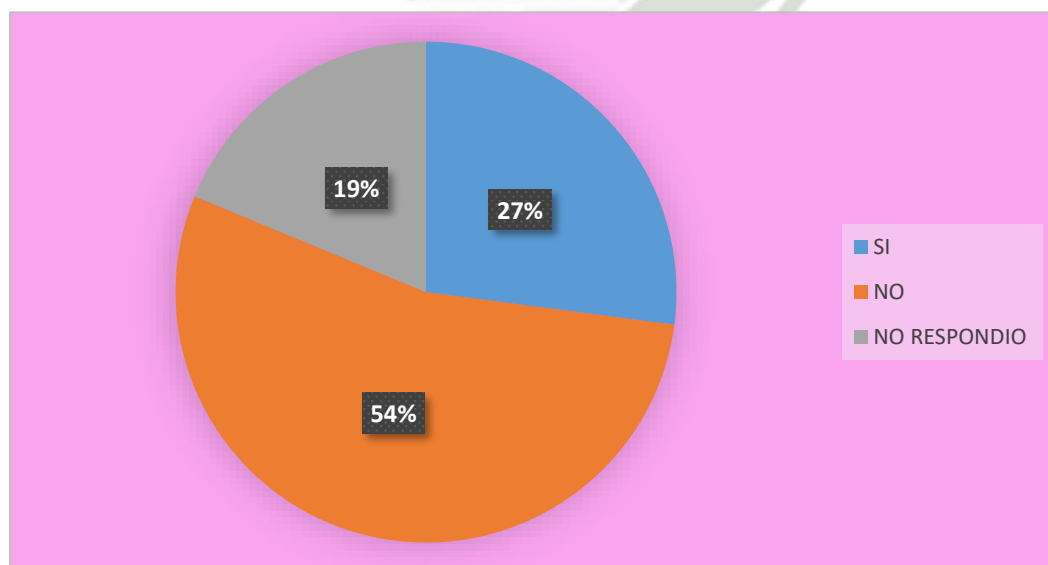
Tabla 13

Se garantiza el otorgamiento de beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va a dar por un periodo determinado

Alternativa	Respuesta	%
Si	13	27%
No	26	54%
No Respondieron	9	19%
	48	100%

Gráfico 05

Se garantiza el otorgamiento de beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado



Nota: Encuesta realizada a funcionarios de 16 Gobiernos Locales de la ciudad de Arequipa

De la tabla 13 y el grafico 05, se advierte que un 54% por ciento de los encuestado han manifestado que no se puede garantizar el otorgamiento de beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado; por el contrario, un 27% ha señalado que sí podrían ser garantizados la permanencia de estos beneficios económicos.

Respecto a ello, hay que establecer que los acuerdos en los convenios tienen carácter permanente salvo que se establezca de forma específica su temporalidad; asimismo, es pertinente precisar el carácter temporal de la disponibilidad presupuestal considerando que esta solo podrá ser prevista por un año, debido a los cronogramas de gasto público establecidos en el Estado, como el presupuesto inicial de apertura PIA y el presupuesto Institucional Modificado PIM; en ese entender se puede advertir que la posibilidad de negociar beneficios económicos permanentes en el sector público aún es remotamente imposible, a pesar de que la ley otorgue la posibilidad de hacerlo; en la realidad, como se advierte de los resultados obtenidos esto resuelta ciertamente imposible de pactar y finalmente de cumplir, a pesar de que la aspiración sea mejorar las condiciones laborales de la parte sindical.

PREGUNTA 06: Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical? Formulada la pregunta podemos plasmar las respuestas en la tabla siguiente:

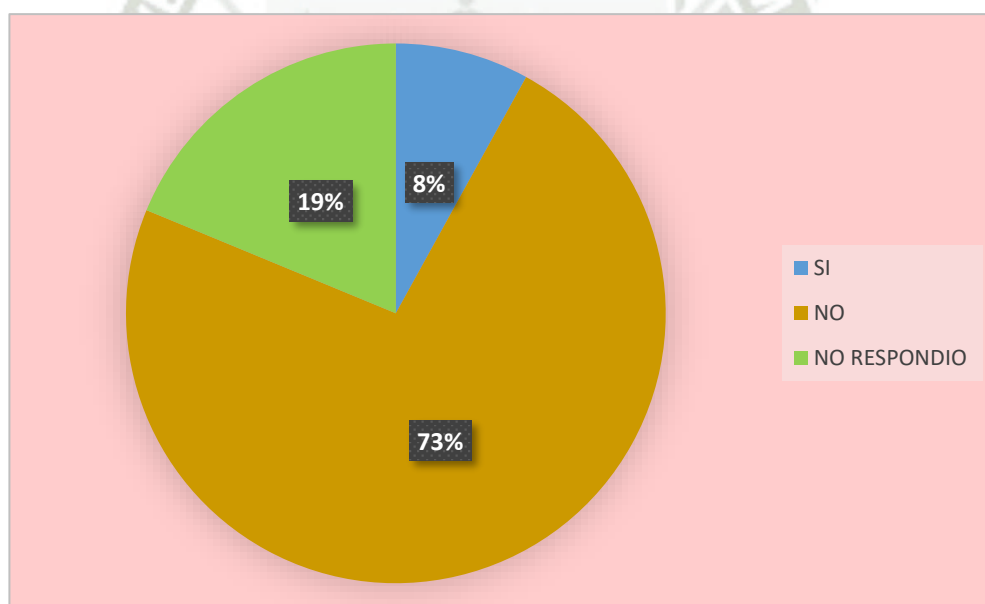
Tabla 14

Se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical de una misma entidad

Alternativa	Respuesta	%
Si	4	8%
No	35	73%
No Respondieron	9	19%
	48	100%

Gráfico 06

Se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical de una misma entidad



Nota: Encuesta realizada a funcionarios de 16 Gobiernos Locales de la ciudad de Arequipa

De la tabla 14 y el grafico 06 se advierte que el 73% de los encuestado siendo está bastante relevante manifestó que no se negocia de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical de una misma institución; por otro lado, en un numero menos de encuestados que arroja un porcentaje de 8%, preciso que si se puede negociar de forma igualitaria con cada sindicato.

Respecto a ello es pertinente señalar que si bien en es cierto en el sector público y dependiendo la entidad, vamos encontrar diversos sindicatos en los que sus miembros podrán estar sujetos bajo distintos regímenes laborales; dicho esto, es menester indicar que sus necesidades también serán distintas; sin embargo, hay que entablar que existen conceptos que resultan aplicables para todos los servidores, como los incrementos remunerativos, a pesar de ello de los resultados se advierte que las entidades no negocian de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical.

PREGUNTA 07: ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste? Formulada la pregunta podemos plasmar las respuestas en la tabla siguiente:

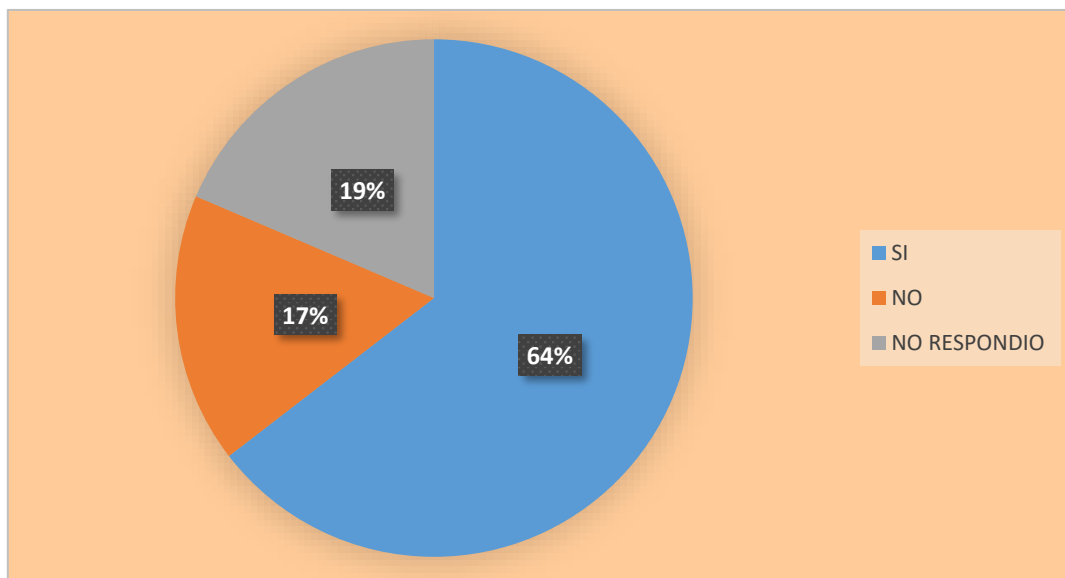
Tabla 15

Es necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste

Alternativa	Respuesta	%
Si	31	8%
No	8	73%
No Respondieron	9	19%
	48	100%

Gráfico 07

Es necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante las limitaciones presupuestales que coexisten



Nota: Encuesta realizada a funcionarios de 16 Gobiernos Locales de la ciudad de Arequipa

De la tabla 15 y el gráfico 07 se desprenden los resultados a las encuestas aplicadas respecto al cuestionamiento si es necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante las limitaciones presupuestales que coexisten, ante ello se advierte que un 64% de los funcionarios manifestó que si es necesaria la implementación de políticas públicas para garantizar el objeto principal que tiene la reciente norma de negociación colectiva, por otro lado un 17% de los encuestados siendo una cifra bastante baja en comparación, preciso que no es necesario criterios públicos que garanticen la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante las limitaciones presupuestales que coexisten.

Respecto a ello es pertinente establecer que el factor presupuestal es indispensable para que puedan progresar las negociaciones colectivas en el sector público, hay que tener en cuenta que no basta que la norma contenga un principio de previsión y provisión presupuestal debido a que no garantiza tener el recurso, lo que finalmente regula es que se garantice el

gasto y/o presupuesto que tiene que asumir la entidad a futuro, en efecto si no se tiene el recurso económico la previsión presupuestal no cubrirá lo pretendido por la parte sindical; en ese entender, el recurso que es previsto a futuro se obtiene por otros medios más técnicos y menos legales.

PREGUNTA 08: ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público? Formulada la pregunta podemos plasmar las respuestas en la tabla siguiente:

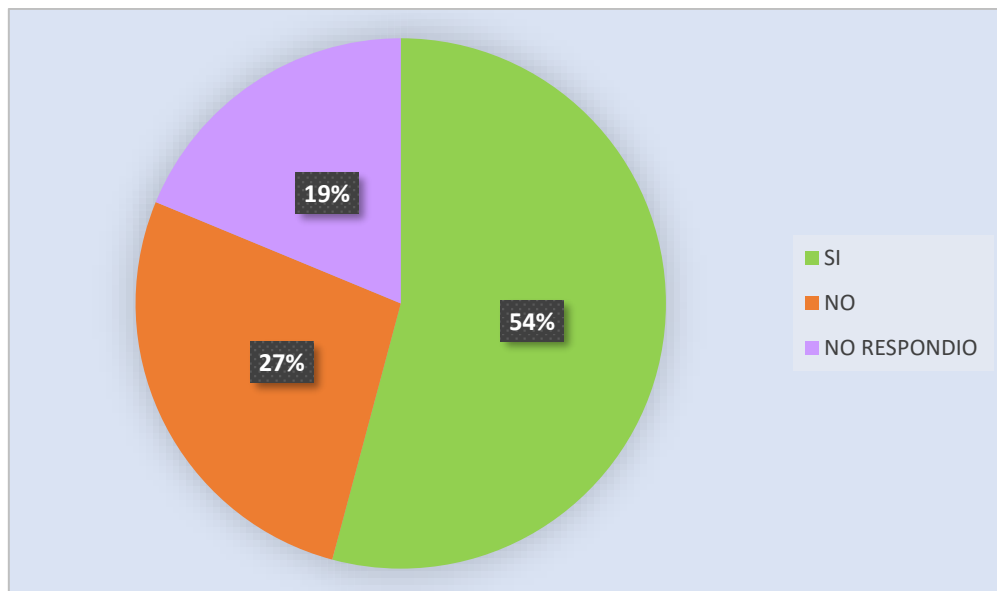
Tabla 16

La libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público

Alternativa	Respuesta	%
Si	26	54%
No	13	27%
No Respondieron	9	19%
	48	100%

Gráfico 08

La libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público.



Nota: Encuesta realizada a funcionarios de 16 Gobiernos Locales de la ciudad de Arequipa

De la tabla 16 y el gráfico 08 se desprenden que el 54% de los encuestados manifestó que la libertad sindical de negociar condiciones económicas si afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público; por otro lado el 27% de los encuestados indicó que el equilibrio presupuestal de las entidades públicas no se vería afectado por la libertad sindical de negociar condiciones de carácter económico, finalmente un porcentaje del 19% de los encuestados no respondió la pregunta.

Ahora bien respecto a los resultados arrojados mediante la encuesta realizada es pertinente señalar que, si bien es cierto la Ley de negociación colectiva permite pactar conceptos económicos en el sector público; está, a causado un impacto negativo en las entidades, considerando que los funcionarios en su mayoría manifestaron que se vería afectado el equilibrio presupuestal de las entidades; ello bajo el criterio de que los recursos con los que cuentan finalmente no van a ser destinados únicamente para el cumplimiento de necesidades públicas; sino que también para las necesidades laborales de sus servidores; bajo esa premisa,

es pertinente señalar que la afectación tendría una ponderación media según lo manifestado por los funcionarios, debido a que en su mayoría aluden que las pretensiones sindicales no pueden ser cubiertas por ser muy altas; sin embargo, también se remontan al distintos escenarios, debido a que hay entidades en las que sus recursos obtenidos son altos por lo que no encuentran ningún problema en cubrir las pretensiones de sus organizaciones sindicales a diferencia de otras en las que sus recursos son limitados.



CONCLUSIONES

PRIMERA. – Se puede determinar que ante la vigencia de Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, las entidades no contarían con los recursos económicos para cumplir las pretensiones aspiradas por los sindicatos; siendo el aspecto económico determinante para negociar o no pretensiones de esa naturaleza; a pesar de que la norma permita negociar condiciones económicas esto no es suficiente para cumplir con su objetivo y su adecuada aplicación; por lo que, no garantiza el derecho de los servidores públicos de negociar condiciones económicas y sobre todo el cumplimiento de los convenios colectivos.

SEGUNDA. – En la actualidad conforme a lo regulado por la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, se puede advertir que los incrementos remunerativos son pactados en la negociación colectiva a nivel centralizado, ocasionando que las entidades a nivel descentralizado no puedan pactar sobre la misma materia, perdiéndose así la naturaleza del derecho de negociación colectiva por parte de los sindicatos descentralizados; más aún si los gastos provocados por un convenio colectivo centralizado, son asumidos por las entidades públicas descentralizadas; sin que estos acuerdos se hayan suscitado durante el trato directo con su organización sindical.

TERCERA. - La posibilidad de negociar condiciones económicas en el sector público está causando un impacto trascendente en las entidades a nivel descentralizado, considerando que estas se ven afectadas presupuestalmente; debido a que los recursos utilizados para pagar los gastos por negociación colectiva ya sea a nivel centralizado o descentralizado, salen de los recursos directamente recaudados o recursos determinados de cada entidad; los que no son únicamente destinados para convenios colectivos, debido a que las entidades presentan otros gastos de necesidad pública. En ese entender, la afectación al derecho de negociación colectiva tendría una ponderación media, debido a que las pretensiones sindicales no pueden ser cubiertas en su totalidad; sin embargo, hay entidades en las que sus recursos obtenidos son

altos, por lo que no encuentran ningún problema en cubrir las pretensiones de sus organizaciones sindicales, a diferencia de otras en las que sus recursos son limitados; por ello resulta importante que las negociaciones se den en base a los recursos que posee cada entidad.

CUARTA. - Los acuerdos en los convenios tienen carácter permanente salvo que se establezca de forma específica su temporalidad; aspecto importante, debido a que la disponibilidad presupuestal solo podrá ser prevista por un año considerando los cronogramas de gasto público establecidos por el Estado; en ese entender, la posibilidad de negociar beneficios económicos permanentes en el sector público aún es remota, a pesar de que la ley otorgue la posibilidad de hacerlo esto resulta ciertamente irrealizable de pactar y finalmente de cumplir, a pesar de que la finalidad sea mejorar las condiciones laborales de la parte sindical.

QUINTA. - El principio de previsión o provisión presupuestal limita los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal, este principio permite garantizar los gastos a futuro para cumplir compromisos asumidos o proyectos a corto plazo; sin embargo; la norma no permite tener sostenibilidad sobre los acuerdos adoptados en los convenios, ocasionando que debido a la fuerza sindical se puedan pactar aspectos sin que se cuente con presupuesto; a pesar de que este principio tiene como objetivo garantizar el cumplimiento de los acuerdos adoptados, este siempre dependerá de la captación de mayores recursos.

SEXTA. - El factor presupuestal es indispensable para que puedan progresar las negociaciones colectivas en el sector público, el principio de previsión y provisión presupuestal garantiza el gasto y/o presupuesto que asumen las entidades a futuro; por lo que, el recurso económico previsto se obtendrá por medios más técnicos y menos legales; debido a que la previsión presupuestal dependerá de la mayor captación de ingresos propios, los que deberán ser obtenidos a través de políticas optimas de recaudación; asimismo, en la etapa de negociación se deberá tener información sustentada de la situación económica de la entidad empleadora para conocimiento de ambas partes; finalmente es necesario realizar una

evaluación proporcional de necesidades, a fin de garantizar el derecho de negociación colectiva en arreglo al principio de previsión y provisión presupuestal.

SEPTIMA. – En el ámbito supranacional la comisión de expertos y el comité de libertad sindical de la OIT, reconocen como dificultad las políticas de estabilización económica del Estado, en este caso precisan que las limitaciones a la negociación colectiva deberían ser conocidas previamente por la parte trabajadora y empleadora, con el propósito de obtener un consenso, debido a que esta limitación priva a los trabajadores de sus derechos, considerando que la negociación es un medio de defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales; adicionalmente, las limitaciones o restricciones a la negociación colectiva en materia económica, deberán ser temporales y debidamente justificadas .

OCTAVA. - Se puede apreciar que la hipótesis planteada ha podido ser comprobada en su totalidad en el presente trabajo de investigación, dando una respuesta positiva a los problemas planteados a fin de establecer criterios específicos para garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva de los servidores públicos a nivel descentralizado para negociar condiciones económicas ante las limitaciones presupuestales con arreglo al principio de Previsión y Provisión Presupuestal. De esta manera, los objetivos del presente trabajo de investigación han sido alcanzados en su totalidad y la hipótesis formulada ha logrado su comprobación efectiva.

RECOMENDACIONES

PRIMERA. – Con el propósito de garantizar el derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos sobre la libertad de negociar condiciones económicas, respecto a las limitaciones presupuestales con arreglo al principio de previsión y provisión presupuestal se deberá considerar la aplicación de los siguientes criterios específicos: i) políticas optimas de recaudación ii) conocimiento de la situación económica que atraviesa la entidad empleadora con información sustentada iii) evaluación proporcional de necesidades y iv) las decisiones del Estado como empleador, deberán ser proporcionales tras la aplicación de un juicio de ponderación que garantice el bienestar del trabajador.

SEGUNDA. - En un escenario en que se fundamente la incapacidad económica del Estado para proteger este conjunto de derechos laborales, es pertinente hacer una ponderación de derechos, teniendo en cuenta que el derecho a la negociación es un medio de defensa y promoción de mejoras laborales que garantiza el disfrute de otros derechos; por lo que, las decisiones adoptadas por el Estado como empleador, deberán ser proporcionales; asimismo, las limitaciones o restricciones a la negociación colectiva en materia económica, deberán ser temporales y debidamente justificadas.

TERCERA. – A raíz de la problemática que se puede presentar ante la colisión que existe entre la libertad de negociar condiciones económicas y a las limitaciones presupuestales, los acuerdos arribados deben ser tratados en una negociación colectiva independiente por cada nivel; considerando que los gastos que conlleven los convenios colectivos serán asumidos por los recursos directamente recaudados por cada entidad; en ese entender los acuerdos deben obedecer al sustento económico que presente cada entidad empleadora a nivel descentralizado.

CUARTA. - Se debe incluir como parte de la reforma educativa una formación básica de técnicas de negociación colectiva, debido a que las limitaciones o restricciones a la

negociación colectiva deberían ser conocidas previamente por la parte trabajadora y empleadora, con el propósito de obtener un consenso; entonces, el objeto de fortalecer conocimientos en técnicas de negociación colectiva, resulta relevante para la problemática que se presenta.

QUINTA.- Se recomienda modificar el artículo 6 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal y los artículos 5, 6 y 13 de los Lineamientos para la implementación Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; a fin de establecer criterios específicos para garantizar el derecho fundamental de negociar condiciones económicas, respecto a las limitaciones presupuestales de los servidores públicos a nivel descentralizado con arreglo al principio de Previsión y Provisión Presupuestal; considerando que de los resultados arrojados las negociaciones deben darse en base a los recursos económicos que posee cada entidad de forma independiente y no estar sujetas a los convenios colectivos a nivel centralizado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acuña, R. (2020). *Programación y Ejecución Presupuestal*. Editorial El Búho E.I.R.L.
- Alva Canales, A. (2010). *Como resolver conflictos laborales. Conciliación, arbitraje, extra proceso y otras formas*. Editorial El Búho E.I.R.L.
- Álvarez Pedroza, A. y Álvarez Medina, O. (2019). *Presupuesto público comentado 2019 presupuesto por resultados y presupuesto participativo*. Pacifico Editores S.A.C.
- Álvarez Pedroza, A. y Gálvez Ñañez, R. (2021). *Guía de clasificadores presupuestarios 2021*. Pacifico Editores S.A.C.
- Arévalo, J. (2018). *El derecho colectivo del trabajo*. Editorial Revista Lex.
- Arévalo, J. (2022). *El derecho colectivo del trabajo y sus fuentes*. Poder Judicial del Perú.
- Asociación Civil Derecho & Sociedad. (2013). *La libertad sindical en el Perú. Una revisión a su desarrollo jurisprudencial*. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791>.
- Bronstein, A., Rueda, M., Olney, S., Lee, L., y Aro, P. (1999). *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*. Editorial ProLitteris.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos. (2020). *Compendio Derechos Laborales y Sindicales*. Publicación OEA/Ser.L/V/II. Doc. 331.
- Constitución Política del Perú. (1993) [Const.]. Art., 16,76,77,78, 28. (29 de diciembre de 1993). <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H682678>.
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (2021). *Opinión consultiva sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género*. Editorial Tirant Lo Blanch.
- Decreto Legislativo N° 1440, *Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público* (16 de septiembre de 2018). Diario Oficial el peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1216408>.

- Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, Decreto Supremo que aprueba Lineamientos para la implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. (20 de enero de 2022). Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1302344>.
- De Diego, J. (2002). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Editorial Abeledo Perrot.
- De la Morena, L. (2000). *Derecho Administrativo e Interés Público: Correlaciones Básicas*. Editorial CEPC.
- Dirección General de Presupuesto Público (2011). *El sistema nacional de presupuesto guía básica*. Ministerio de Economía y Finanzas.
- Díaz Grados, M. J. (2022). *El principio de equilibrio presupuestal como límite constitucional en la negociación colectiva*. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1580.
- García Belaunde, D. (1998). *El derecho presupuestario en el Perú*. Editorial Luis Alfredo Ediciones S.R.L.
- García Cobián, E. (2015). *Revista Pensamiento Constitucional. La constitucionalización del derecho presupuestario y la protección de los derechos fundamentales: apuntes para la reflexión*. Fondo Editorial Pontífice Universidad Católica del Perú.
- García, A. (2010). *Como se está aplicando los principios laborales en el Perú*. Editorial Plades.
- Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. (2000). *La negociación colectiva normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Organización Internacional del Trabajo 2000.
- Ley N° 31188, *Ley de negociación colectiva en el sector estatal*. (2 de mayo de 2021). Diario Oficial El Peruano. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1281606>.

Ley N° 31639, *Ley de equilibrio financiero del presupuesto del sector público para el año fiscal 2023*. (06 de diciembre de 2022). Diario Oficial El Peruano.
<https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1332522>.

Ministerio de Economía y Finanzas. (2020). *Presupuesto Público*.
https://www.mef.gob.pe/es/?option=com_content&language=esES&Itemid=100751&lang=es-ES&view=category&id=655.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2021) *Libertad de asociación y negociación colectiva*. Editorial Friedrich-Ebert-Stiftung.

Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2023). *La sindicalización en el sector privado formal en Perú, 1015-1022*. Boletín de economía laboral 55.

Mostajo, R. (2002). *El sistema presupuestario en el Perú*. Publicación De Las Naciones Unidas.

Mujica, N. (2016). *Derecho colectivo del trabajo un panorama general*. Editorial Palestra Editores.

Organización Internacional del Trabajo (1948). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1949). *Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1978). *Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo (1981). *Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154)*. OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *La negociación colectiva, normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Editorial ProLitteris.

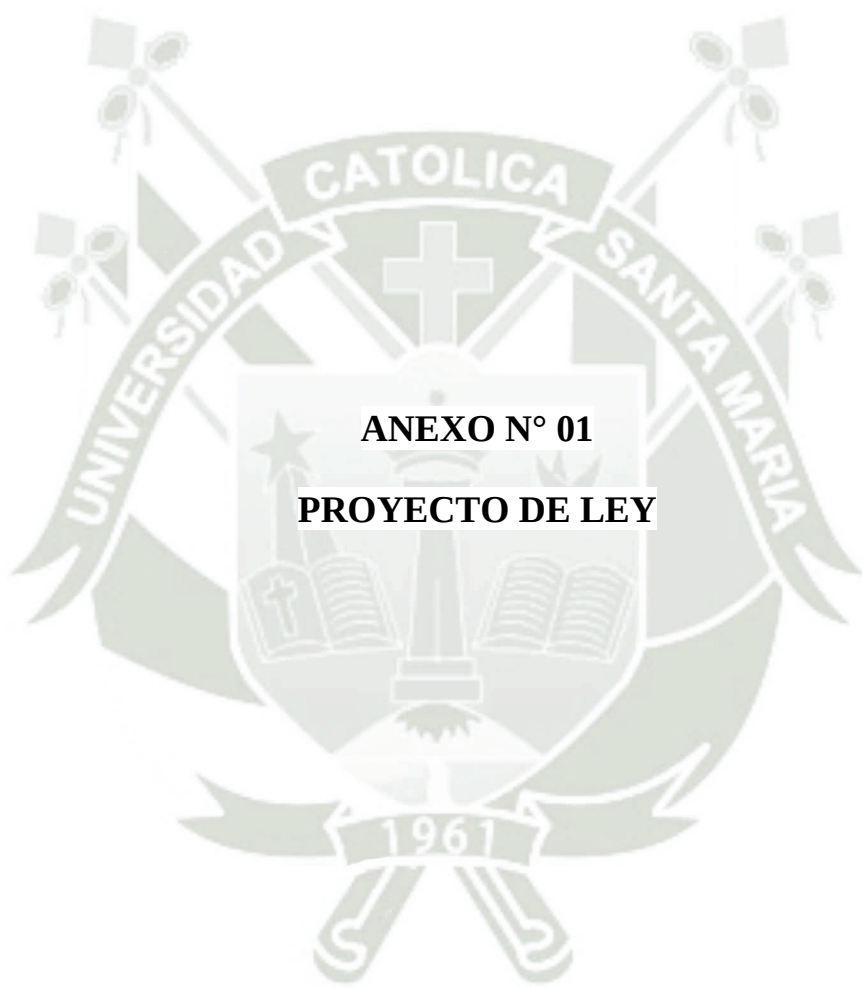
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Promoción de la negociación colectiva convenio número 154*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue//@dialogue/documents/publication/wcms_172300.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Negociación de colectiva guía de políticas*. Editorial ILO.
- Ozaki, M. y Flechsenhar, U. (1999). *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*. Editorial ProLitteris.
- Sociedad peruana del derecho de trabajo y de la seguridad social. (2011). *Negociación colectiva, diversas modalidades de intervención de terceros niveles y articulación*. Editorial El Búho E.I.R.L.
- Soto Castañeda, C. y García Riega, A. (2017). *Administración Financiera Del Sector Público, SIAF y Presupuesto Público*. Editorial Growth Corporation SAC.
- Toyama, J. y Merzthal, M. (2013). *La Libertad Sindical en el Perú: Una Revisión a su Desarrollo Jurisprudencial*. Editorial Derecho & Sociedad. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/12791/13348>.
- Tribunal constitucional (2013). Expediente 0003-2013-PUTC, 0004-2013-PI/FC y 0023-2013-PUTC. Caso ley del presupuesto público. Demandas de inconstitucional interpuestas contra diversos artículos de la Ley de Presupuesto para el Sector Público del año 2012 y del año 2013.
- Tribunal constitucional (2020). Expediente 00003-2020-PI/TC. Caso negociación colectiva en el sector público. Demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto de Urgencia 014-2020, decreto de urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.

Tribunal constitucional (2005). Expediente 008-2005-PI/TC. Caso demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. Demanda de Inconstitucionalidad.

Tribunal constitucional (2013). el Expedientes 0025-2013-Pirre; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PUTC, 0017-2014-P1/1C. Caso ley del servicio civil. Demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley 30057, del Servicio Civil.

Villavicencio Ríos, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Editorial El Búho E.I.R.L.





ANEXO N° 01

PROYECTO DE LEY

**PROYECTO LEY QUE MODIFICA ARTÍCULOS DE LA LEY N° 31188, LEY DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL Y ARTÍCULOS DEL
DECRETO SUPREMO N° 008-2022-PCM QUE APRUEBA LOS LINEAMIENTOS
PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN
COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL**

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. CONSIDERACIONES HISTÓRICAS

1. El numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, Ley de Negociación Colectiva), establece que a nivel descentralizado se negocian condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen remuneraciones y otras condiciones con incidencia económica, con exclusión de aquellas materias que se hayan pactado a nivel centralizado.
2. Asimismo el artículo 5 del Decreto Supremo N°008-2022-PCM, Decreto supremo que aprueba los Lineamientos para la implementación de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal (en adelante, Lineamientos de la Ley de Negociación Colectiva), regla que para llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos adoptados en la negociación centralizada; por lo que la negociación descentralizada podrá iniciar el trato directo solo con las materias no contenidas en la negociación centralizada, pudiendo concluir sobre las mismas materias únicamente luego de conocer lo pactado a nivel centralizado.
3. Del mismo modo el artículo 6 de los Lineamientos de la Ley de Negociación Colectiva, estatuye que en la negociación colectiva a nivel descentralizado se excluyen aquellas materias

que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el convenio colectivo a nivel centralizado, en cuyo caso la negociación descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados, sin poder reducirlas o desnaturalizarlas, ni incluir importes mayores a los acordados por los mismos conceptos.

4. Por su parte el artículo 13 los Lineamientos de la Ley de Negociación Colectiva, establecen los parámetros que garantizan la viabilidad presupuestal en la ejecución de los acuerdos adoptados en la negociación colectiva, señalando que “los representantes de la parte empleadora para garantizar la viabilidad presupuestal, deberán emitir un informe elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan a sus veces en el Pliego, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y su disponibilidad presupuestal”.

5. Conforme a lo señalado en los puntos anteriores, se puede advertir, que la normativa genera una colisión entre el derecho a la libertad sindical con el principio de previsión y provisión presupuestal, considerando que no se encuentran debidamente regulada la negociación de condiciones económicas a nivel descentralizado, y la fuente de financiamiento que permitiera el pago de los acuerdos adoptados en la negociación colectiva.

6. Hoy en día no se realiza una regulación adecuada sobre la garantía de viabilidad presupuestal reglamentada en el artículo 13 de los Lineamientos de la Ley de Negociación Colectiva ante las condiciones de empleo o condiciones de trabajo con incidencia económica, que incluyen remuneraciones a nivel descentralizado, normadas en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley de Negociación Colectiva; siendo esta regulación imprecisa, generando así que las negociaciones no se realicen con un adecuado juicio de ponderación de derechos, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo y a la contraprestación que este conlleva, garantiza el disfrute de otros derechos como la vida y la salud; dicho esto, aquellas decisiones adoptadas por el

Estado como empleador, deben ser proporcionales aplicando un juicio de ponderación que garantice un equilibrio adecuado.

7. Es en este contexto, se debe modificar la regulación respecto a las condiciones de empleo o condiciones de trabajo con incidencia económica, que incluyen remuneraciones a nivel descentralizado; así como la regulación de viabilidad presupuestal dentro del procedimiento de negociación colectiva en el sector estatal, modificación que deberá realizarse en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, numeral 5.2 del artículo 5, numeral 6.3 del artículo 6 y numeral 13.3 del artículo 13 de los Lineamientos para la implementación Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

B. PROBLEMA ACTUAL

1. La realidad de nuestro país nos lleva a tomar decisiones definitivas sobre la negociación colectiva en el sector estatal ante condiciones de trabajo con incidencia económica y el carácter presupuestal que se encuentra estrechamente arraigado, debido a que no se encuentran regulados adecuadamente, por lo que no garantiza el cumplimiento de los acuerdos económicos arribados en las negociaciones colectivas bajo una adecuada ponderación de derechos, es así que mediante la propuesta de Ley se pretende modificar los acápites legales a efecto de garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores, así como la protección del presupuesto estatal que pudieran encontrarse colisionados por la imprecisión de la normativa laboral.

2. La negociación de condiciones económicas a nivel descentralizado está sujeta a las matarías pactadas en los convenios colectivos a nivel centralizado; sin considerar que cuando se trate de gobiernos locales la disponibilidad presupuestal es otorgada por la entidad

empleadora a través de sus recursos propios; por lo que, la actual regulación no permite que la negociación colectiva descentralizada se de bajo un análisis de ponderación adecuado.

3. Bajo este panorama, se debe primar que los acuerdos sobre incrementos remunerativos u otras condiciones de carácter económico deben ser negociados garantizando el derecho de libertad sindical y el principio de equilibrio presupuestal, con el objeto de que los acuerdos económicos arribados en el convenio colectivo puedan ser cumplidos, atendiendo que el presupuesto destinado para cubrir este gasto debe ser previsto de acuerdo a los recursos propios que disponga cada entidad, sin perjudicar otros gastos públicos y garantizando la normativa laboral.

II. PROPUESTA DE MODIFICACIÓN LEGISLATIVA

Se propone modificar el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, así como el numeral 5.2 del artículo 5, numeral 6.3 del artículo 6 y numeral 13.3 del artículo 13 del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM que aprueba los Lineamientos para la Implementación de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

III. ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO

El Proyecto de Ley no genera gastos para el Estado; por el contrario, genera ventajas para fortalecer el cumplimiento de la legislación laboral. No modificar los artículos que regulan las materias negociables a nivel descentralizado con incidencia económica, como la garantía de viabilidad presupuestal; ocasiona que siga colisionando el derecho de libertad sindical con el

principio de previsión y provisión presupuestal, además de vulnerar la libertad de negociar condiciones económicas amparadas en un adecuado sustento presupuestal.

IV. FÓRMULA LEGAL

ARTICULO 1. OBJETO DE LA LEY

La presente ley tiene por objeto modificar varios artículos de la Ley N° 31188 y sus Lineamientos, con el propósito de garantizar el derecho a libertad sindical en las negociaciones colectivas con arreglo al principio de previsión y provisión presupuestal.

ARTÍCULO 2. MODIFICACIÓN DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, NUMERAL 6.2 DEL ARTÍCULO 6 Y DEL DECRETO SUPREMO N° 008-2022-PCM, LINEAMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, NUMERALES 5.2 DEL ARTÍCULO 5, 6.3 DEL ARTÍCULO 6 y 13.3 DEL ARTÍCULO 13.

- **ARTÍCULO 6: ARTICULACIÓN DE LAS MATERIAS NEGOCIABLES**

(...)

6.2 A nivel descentralizado se negocian las siguientes materias:

Las condiciones de empleo o condiciones de trabajo, que incluyen las remuneraciones y otras condiciones de trabajo con incidencia económica que resulten de aplicación a los trabajadores comprendidos dentro del respectivo ámbito, las partes podrán apartarse de las materias pactadas a nivel centralizado y pactarlas a nivel

descentralizado siempre que cuenten con la previsión presupuestal, que garantice el cumplimiento de los acuerdos económicos.

Se sugiere que se realice la modificación a los artículos del Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, para que la propuesta de regulación sea coherente con la Ley de Negociación Colectiva, quedando redactados según el siguiente texto:

• **ARTÍCULO 5.- NIVELES DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

(...)

5.2. De conformidad con lo previsto en el numeral 6.2 del artículo 6 de la Ley, en concordancia con el inciso b) del numeral 6.3 del artículo 6 de los presentes Lineamientos, a efectos de llevar a cabo la negociación colectiva a nivel descentralizado se requiere conocer previamente las materias económicas y acuerdos sobre las mismas adoptados en la negociación colectiva a nivel centralizado. A dicho efecto, la negociación a nivel descentralizado podrá negociar las materias contenidas a nivel centralizado, siempre que las partes acuerden expresamente apartarse de la negociación colectiva centralizada, pudiendo iniciar el trato directo sobre las mismas materias, siempre y cuando cuenten con el informe financiero de previsión presupuestal emitido por la entidad empleadora.

(...)

• **ARTÍCULO 6.- MATERIAS NEGOCIABLES**

(...)

6.3. En el nivel descentralizado se pueden negociar:

a) Las condiciones de trabajo o de empleo con incidencia económica que resulten de aplicación a los servidores comprendidos dentro del respectivo ámbito.

b) Se excluye de lo señalado en el inciso anterior, aquellas materias que hubieran sido pactadas a nivel centralizado, salvo acuerdo en contrario contenido en el

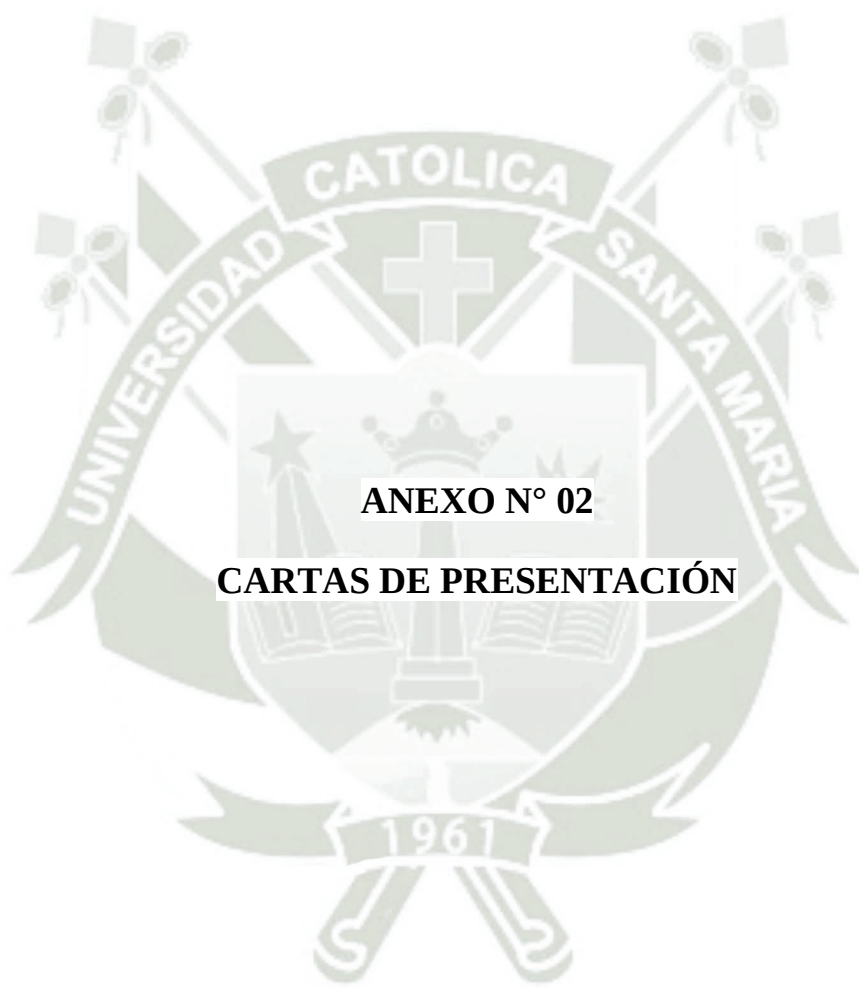
convenio colectivo suscrito en dicho nivel centralizado, en cuyo caso la negociación descentralizada podrá referirse a las condiciones de ejecución de los acuerdos pactados a nivel centralizado, sin poder reducirlas o desnaturalizarlas, ni incluir la aprobación de importes mayores a los acordados en el nivel de negociación centralizado por los mismos conceptos; en caso las partes acuerden apartarse de la negociación centralizada, estos podrán negociar las materias con incidencia económica, siempre que cuenten con previsión presupuestal.

- **ARTÍCULO 13.- GARANTÍA DE VIABILIDAD PRESUPUESTAL**

(...)

13.3. En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, para que los representantes de la parte empleadora garanticen la viabilidad presupuestal, se requiere que cuenten con un informe económico de previsión y provisión presupuestal de la entidad elaborado por la Oficina de Presupuesto en coordinación con la Oficina de Administración o las que hagan sus veces en el Pliego, en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo, su fuente de financiamiento y la disponibilidad presupuestal. En el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito sectorial, se requiere un informe elaborado por el Ministerio Rector del Sector que preside la Representación Empleadora; y, en el caso de la negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito territorial, se requiere un informe elaborado por la entidad que preside la Representación Empleadora.

Arequipa, 23 de julio del 2025.



ANEXO N° 02

CARTAS DE PRESENTACIÓN



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios »

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 284-EPG-2023

Señor Ing.

VICTOR HUGO RIVERA CHÁVEZ

Alcalde de la Municipalidad Provincial de Arequipa
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Apto. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 285-EPG-2023

Señor

ALFREDO WILLY BENAVENTE GODOY

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre

Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio N° 286-EPG-2023

Señor

JUAN CARLOS LINARES CAMA

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Cayma
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe  <https://postgrado.ucsm.edu.pe/>  Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 287-EPG-2023

Señora

EUFEMIA GINA GARCÍA DE RODRÍGUEZ

Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios »

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio N° 288-EPG-2023

Señor

ANGEL ANASTACIO LINARES PORTILLA

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Characato
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe  <https://postgrado.ucsm.edu.pe/>  Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 289-EPG-2023

Señor

CHRISTIAN ALEXANDER ARCE MACHACA

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Jacobo D' Hunter
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios »

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 290-EPG-2023

Señor

OSCAR ALFREDO AYALA ARENAS

Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la entidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios »

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio N° 291-EPG-2023

Señor

SERGIO JAVIER BOLLIGER MARROQUÍN

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Yanahuara
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe  <https://postgrado.ucsm.edu.pe/>  Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio N° 292-EPG-2023

Señor

GERMAN TORRES CHAMBI

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Miraflores
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Apto. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 293-EPG-2023

Señor

MARCO ANTONIO ANCO HUARACHI

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Paucarpata
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 294-EPG-2023

Señor

RENZO ALONSO SALAS HERRERA

Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Sachaca
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la entidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio N° 295-EPG-2023

Señor

JUAN ROBERTO MUÑOZ PINTO

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Socabaya
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios »

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 296-EPG-2023

Señor

NELSON GODOFREDO DELGADO DUEÑAS

Alcalde de la Municipalidad Distrital de Tiabaya
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 297-EPG-2023

Señor

MANUEL ACO LINARES

Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Yarabamba
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio Nº 298-EPG-2023

Señora

MIRTHA RUELAS CASILLA

Alcaldesa de la Municipalidad Distrital de Yura
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 28 de setiembre del 2023

Oficio N° 299-EPG-2023

Señor

FREDY ZEGARRA BLACK

Alcalde de la Municipalidad Distrital de
José Luis Bustamante y Rivero
Ciudad

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. LITZI PASTORA HERRERA ANGELO**, estudiante de la Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada "IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2021-2023", con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita aplicar un cuestionario al Gerente de Recursos Humanos, Gerente de Asesoría Jurídica y Gerente de Presupuesto de la Municipalidad que dignamente dirige; lo cual la llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

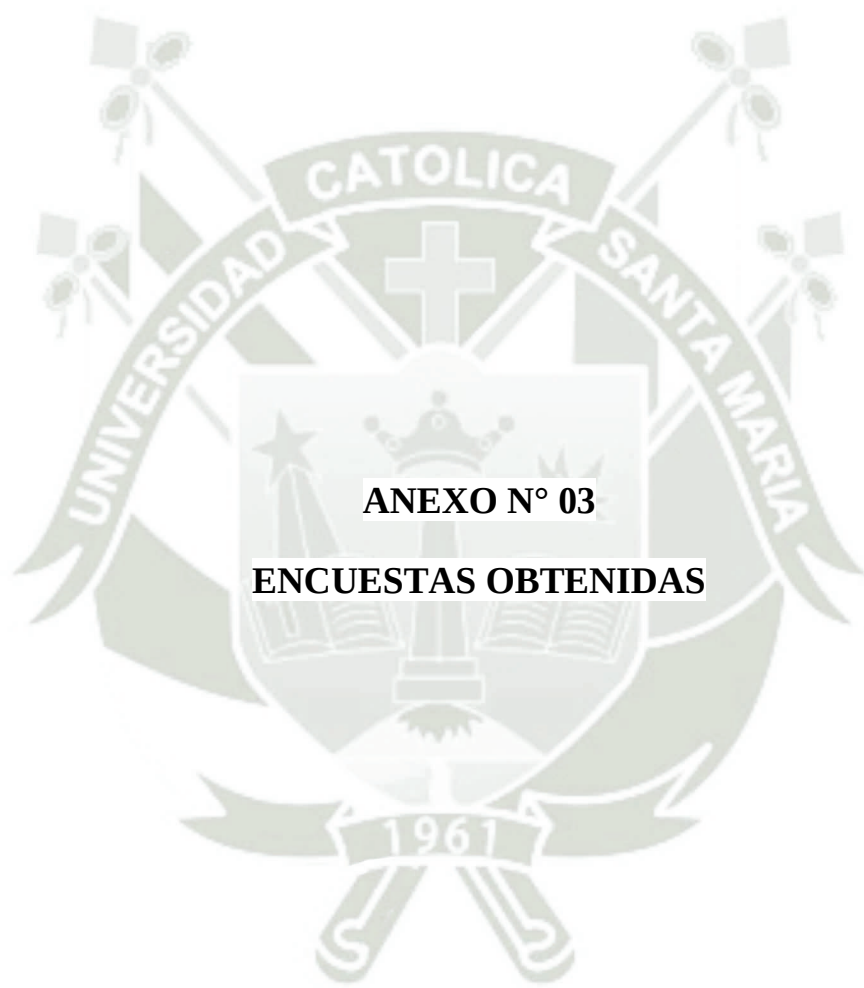
Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gjc

epg@ucsm.edu.pe <https://postgrado.ucsm.edu.pe/> Aptdo. 1350 Arequipa – Perú



ANEXO N° 03

ENCUESTAS OBTENIDAS

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
b. No

Debido a que obliga a la
entidad a operar en un
marco de sostenibilidad
en el tiempo a efectos de cumplir
con los compromisos asumidos

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. No

Posición media

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
☒ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- ☒ a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

Ya que se debe priorizar los
recursos por los sindicatos por
compromisos de negociación
colectiva

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- ☒ a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

Consideramos que es un simple
nombramiento de la economía en la
entidad. Solo se puede pagar lo
programado.

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
☒ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvasse a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

a. Si

b. No

☒ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

☒ a. Si

b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

☒ a. Si

b. No

Porque la norma tiene
carácter de imperativa

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

☒ a. Si

b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

a. Si

☒ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "*Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023*"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sirvase a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. ~~Si~~
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. ~~No~~
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. ~~Si~~
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. ~~Si~~
b. No

No se puede otorgar disponibilidad presupuestal si no está previsto previamente en el PIA

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. ~~Si~~
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. ~~No~~

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
b. ~~No~~

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. ~~No~~

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- ☒ a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

☒ a. Si

b. No

Porque la prevision ppetal
garantiza el gasto futuro
y permite la ejecución
de un proyecto en el
corto plazo.

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sirvase a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
☒ b. No

Por cuanto los incrementos son producto de captación de nuevos recursos, en este caso político, óptimo de recaudación.

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
☒ b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sirvase a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

b. No

☒ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

a. Si

b. No

☒ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

☒ a. Si

b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

☒ a. Si

b. No

Porque va garantizar la existencia del recurso

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

☒ a. Si

b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

a. Si

☒ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
☒ b. No

La previsión presupuestal es una estimación de los recursos que se tendrán en ejercicio futuro, la disponibilidad presupuestal debe sujetarse a la previsión otorgada, de lo contrario no podrá pronunciarse los acuerdos del convenio. Muchos veces se pacta aspectos por la fuerza, no tienen presupuesto pero por la fuerza de los sindicatos aceptan.

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
☒ b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
b. No

porque con los principios antes
mencionados se garantiza el
servicio y por ende no limita

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- ☒ a. Si
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
☒ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- ☒ a. Si
b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

☒ a. Si

b. No

c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

a. Si

☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

a. Si

☒ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

a. Si

☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

☒ a. Si

b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

☒ a. Si

b. No

c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

☒ a. Si

b. No

c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

a. Si

☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

☒ a. Si

b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

☒ a. Si

b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

a. Si

☒ b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

☒ a. Si

b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvasse a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
☒ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
☒ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvasse a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

☒ a. Si

b. No

c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

☒ a. Si

b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

☒ a. Si

b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

a. Si

☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

☒ a. Si

b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

b. No

☒ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

a. Si

☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

☒ a. Si

b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

a. Si

☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

a. Si

☒ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

☒ a. Si

b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

☒ a. Si

b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

a. Si

☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

☒ a. Si

b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvasse a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

a. Si

b. No

☒ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

a. Si

☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

a. Si

☒ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

a. Si

☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

☒ a. Si

b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sirvase a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

b. No

☒ En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

☒ Si

b. No

c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

☒ Si

b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

☒ Si

b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

a. Si

☒ No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

☒ Si

b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sirvase a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. ☒ No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. ☒ No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
b. ☒ No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
b. ☒ No

considerando que la previsión presupuestal depende de la captación de nuevos recursos

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. ☒ Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. ☒ No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. ☒ Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. ☒ No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "*Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023*"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

b. No

☒ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

a. Si

b. No

☒ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

☒ a. Si

b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

a. Si

☒ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

☒ a. Si

b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

☒ a. Si

b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

a. Si

☒ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
b. No

No limita para permitir que los acuerdos tengan sostenibilidad y no existan acuerdos que luego la entidad no pueda cumplir

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sirvase a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

a. Si

b. No

☒ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

a. Si

☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

a. Si

☒ b. No

porque a través de este principio se puede provisionar los gastos que se generan dentro de la entidad siempre que se tengan los recursos.

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

a. Si

☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

☒ a. Si

b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

a. Si

☒ b. No

c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

☒ a. Si

b. No

c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

a. Si

☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

a. Si

☒ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

a. Si

☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

a. Si

☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

☒ a. Si

b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

☒ a. Si

b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CEDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- ☒ a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

La entidad solo puede pagar lo que
se encuentra programado y
presupuestado

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la prohibición presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "*Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023*"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
☒ En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
☒ No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
☒ No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ Si
b. No

Debido a que la provisión presupuestal permite la ejecución de gastos futuros.

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
☒ No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- ☒ a. Si
☐ b. No
☐ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- ☒ a. Si
☐ b. No
☐ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☐ a. Si
☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
☐ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- ☒ a. Si
☐ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- ☐ a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☐ a. Si
☒ b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
☐ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sirvase a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- ☒ a. Si
☐ b. No
☐ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- ☐ a. Si
☒ b. No
☐ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
☐ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
☐ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- ☒ a. Si
☐ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- ☐ a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☐ a. Si
☒ b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☐ a. Si
☒ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
☒ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- ☒ a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- ☒ a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
☒ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
☒ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "*Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023*"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
☒ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
☒ b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
☒ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- ☒ a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
☒ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- ☒ a. Si
☐ b. No
☐ c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- ☐ a. Si
☒ b. No
☐ c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- ☒ a. Si
☐ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☐ a. Si
☒ b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- ☐ a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- ☒ a. Si
☐ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
☐ b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
☐ b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
b. No

Debido a que solo se puede sustentar los gastos por un periodo determinado debiendo ser sostenible por parte de la entidad

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es *"Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023"*; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
☒ b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- ☒ a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
☒ b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- ☒ a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
☒ b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
☒ b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- ☒ a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- ☒ a. Si
b. No

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO - ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



CÉDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, cuyo enunciado es "*Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2021 - 2023*"; por lo que, se requiere de su colaboración. Sírvese a responder las preguntas marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
b. No
c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
b. No
c. En Parte

3.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
b. No

4.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
b. No

5.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
b. No

6.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
b. No

7.- ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la limitación presupuestal que coexiste?

- a. Si
b. No

8.- ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
b. No

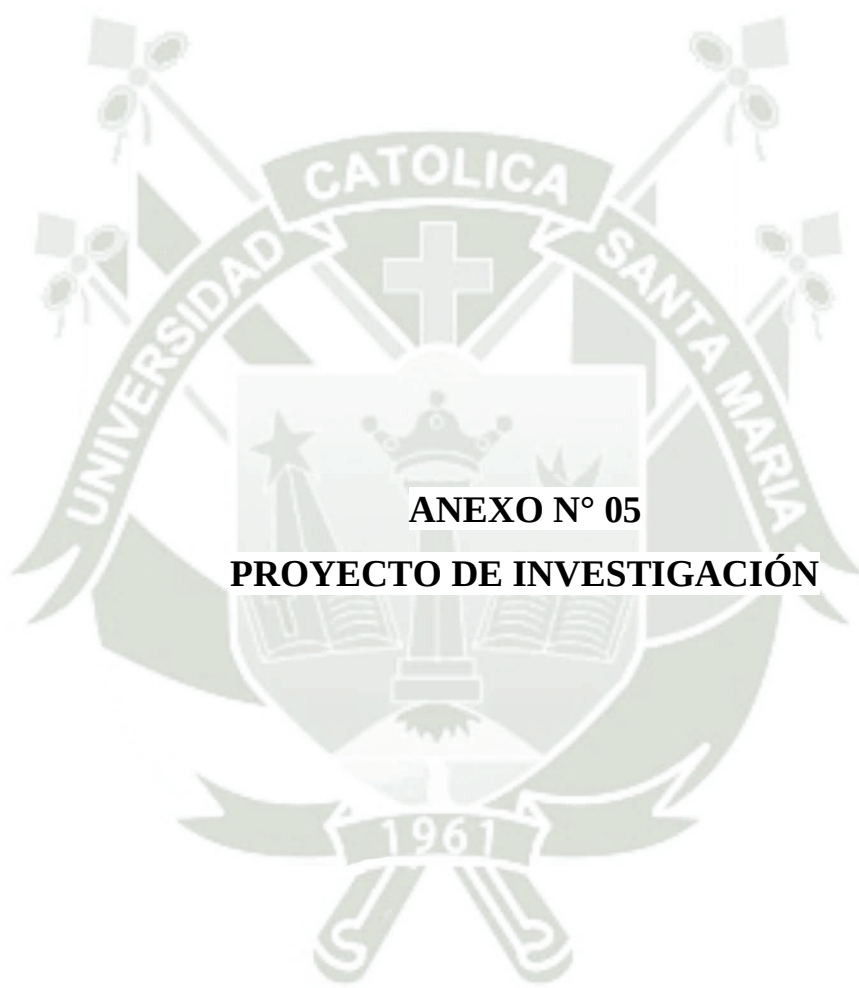


ANEXO N° 04

SENTENCIAS CONSTITUCIONALES

1. Sentencia del tribunal constitucional recaída en el expediente 0003-2013-PUTC, 0004-2013-PI/FC y 0023-2013-PUTC.
2. Sentencia del tribunal constitucional recaída en el Expediente 00003-2020-PI/TC.
3. Sentencia del pleno del tribunal constitucional recaída en el Expediente 008-2005-PI/TC.
4. Sentencia del tribunal constitucional recaída en los Expedientes 0025-2013-Pirre; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PUTC, 0017-2014-P1/1C.





ANEXO N° 05

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
ÁREA DE CIENCIAS JURÍDICAS
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL



“IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL
SECTOR ESTATAL, ANTE EL PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN
PRESUPUESTAL, AREQUIPA 2023-2024”

Proyecto de Investigación presentado por la Maestría:

LITZI PASTORA HERRERA ANGELO

Para optar por el Grado Académico de Maestro en:

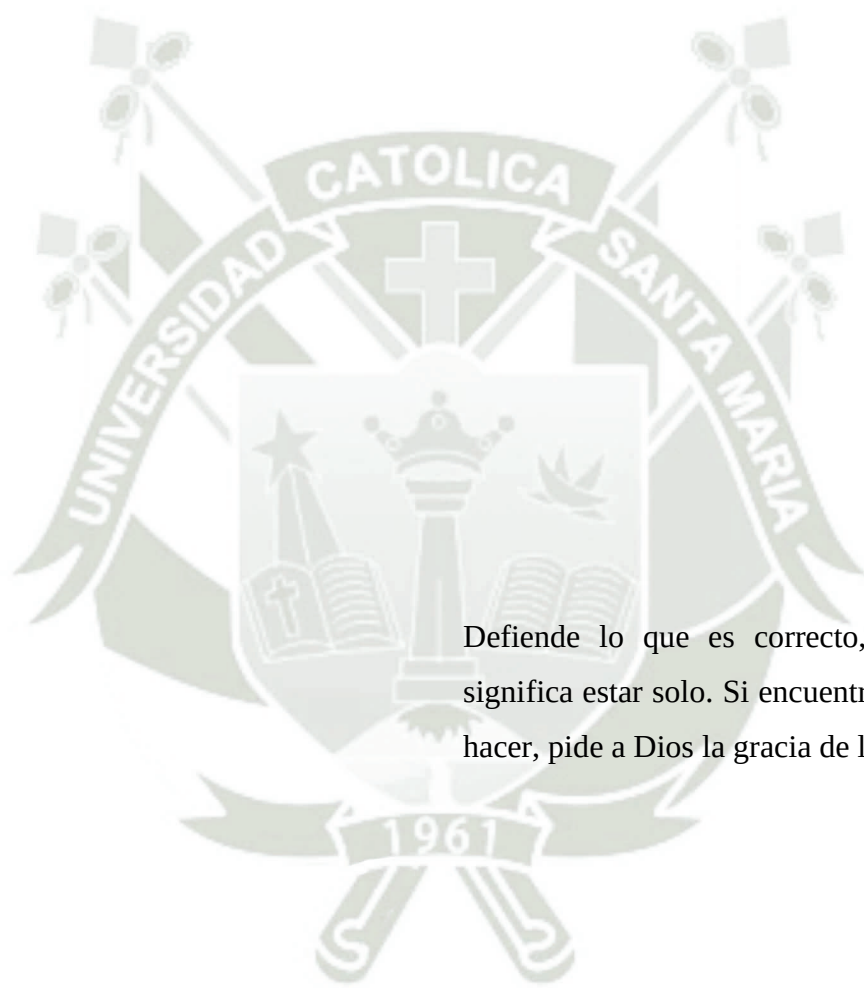
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ASESORA:

DRA. CAROLINA TERESA AYVAR ROLDÁN

AREQUIPA – PERÚ

2024



Defiende lo que es correcto, incluso si eso significa estar solo. Si encuentras esto difícil de hacer, pide a Dios la gracia de la fortaleza.

Juana de Arco.

INDICE

INTRODUCCIÓN	5
I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO	6
1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	6
1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	6
2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	6
2.1. ÁREA DE CONOCIMIENTO.....	6
2.2. ANÁLISIS DE VARIABLES.....	6
2.3. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	9
2.4. INTERROGANTES BÁSICAS.....	10
2.5. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	10
3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.....	10
4. MARCO CONCEPTUAL	12
4.1. CONCEPTOS BÁSICOS 12	
a. SINDICATO	12
b. NEGOCIACION COLECTIVA.....	13
c. CONVENIO COLECTIVO	13
d. CONDICIONES DE TRABAJO	13
e. REMUNERACION	14
f. LIBERTAD SINDICAL	14
h. PRINCIPIO DE EQUILIBRIO PRESUPUESTAL	15
5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	15
6. OBJETIVOS	¡Error! Marcador no definido.
6.1. OBJETIVO GENERAL.....	¡Error! Marcador no definido.
6.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	¡Error! Marcador no definido.
7. HIPOTESIS	3
II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	19
1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	19
1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	19
1.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	19
1.3. CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	20
2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	21
2.1. UBICACIÓN ESPACIAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.2. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
2.3. UNIVERSO Y MUESTRA.....	21

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
4. CRONOGRAMA DE TRABAJO	23
5. CUADRO DE RECURSOS HUMANOS	23
6. CUADRO DE RECURSOS MATERIALES.....	23
7. CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS.....	24
8. BIBLIOGRAFIA.....	25
9. ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS.....	26
ANEXOS	29
I. FICHA BIBLIOGRAFICA.....	30
II. FICHA DOCUMENTAL	30
III. FICHA MATRIZ DE REGISTRO	31
CEDULA DE PREGUNTAS.....	32
VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO.....	34

INTRODUCCIÓN

En la actualidad en nuestro país, durante varios años no existió una regulación expresa referente a la negociación colectiva en el sector público con un marco legal que habilite la negociación de condiciones económicas, encontrándose ello expresamente prohibido en la Ley de Presupuesto del Sector Público del año 2023 y anteriores, las cuales impedían el reajuste de incrementos remunerativos, así como la aprobación de nuevas compensaciones económicas u otros beneficios; ante esta disyuntiva desde el 3 de mayo de 2021 se encuentra vigente la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, cuyo ámbito de aplicación es materia de la presente investigación, debido a que determinada ley ha establecido que la negociación colectiva en las entidades del sector público pueden comprender todo tipo de condiciones de trabajo y empleo con incidencia económica.

En efecto; es pertinente precisar que esta norma abre la posibilidad de negociar condiciones económicas en el sector público; sin embargo, la existencia de disposiciones vigentes en materia presupuestaria cuya aplicación alcanza cualquier proceso seguido en las entidades públicas, como es la negociación colectiva, establece límites en materia presupuestaria en atención a los Principios de Equilibrio Presupuestal así como el de Previsión y Provisión Presupuestal; advirtiendo que las normas presupuestales van a ser consideradas normas habilitantes para la negociación de estas cláusulas económicas; lo que podría generar la inaplicación de la ley en parámetros económicos, advirtiendo que esta norma no ha previsto la emisión de un estudio económico en el marco de la negociación colectiva, que se encuentre basado en la realidad presupuestaria de cada una de las entidades públicas a nivel descentralizado, el cual ampare el sustento económico para la disponibilidad presupuestal y garantice la aplicación efectiva de esta norma.

Finalmente es necesario mejorar aspectos regulados por esta ley a fin de garantizar su adecuada aplicación y ponderación de derechos, en atención a los acuerdos sobre incrementos remunerativos de los trabajadores u otras condiciones de carácter económico, sin que ello suponga una colisión entre el derecho de libertad sindical, el principio de equilibrio presupuestal y finalmente la estabilidad económica del Estado; siendo el objetivo de la presente investigación.

I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

“Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal, Arequipa 2023 - 2024”

2. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

2.1. ÁREA DE CONOCIMIENTO

El problema a investigarse se encuentra en:

- Campo: Ciencias Jurídicas.
- Área: Derecho Laboral.
- Línea: Negociación Colectiva en el Sector Público.

2.2. ANÁLISIS DE VARIABLES

A) Variable Independiente

Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

- **Indicadores**

- Negociación Colectiva
- Materias comprendidas en la Negociación Colectiva
- Derechos Colectivos Constitucionales
- Convenios con la Organización Internacional de Trabajo (OIT)
- Jurisprudencia

- **Sub indicadores**

Negociación colectiva

- Definición
- Objeto
- Sujetos
- Elementos
- Importancia
- Principios (principio de libertad de la negociación colectiva)

- Vigencia
- Ámbito de aplicación

Materias comprendidas en la Negociación Colectiva

- Condiciones de trabajo
- Condiciones de vida – Incrementos Remunerativos
- Beneficios sociales

Derechos Colectivos Constitucionales

- Derecho de Sindicación de los servidores públicos
- Derecho de Negociación Colectiva
- Derecho de Huelga de los servidores públicos

Convenios con la Organización Internacional de Trabajo (OIT)

- Convenio 87
- Convenio 98
- Convenio 151

Jurisprudencia

- Constitucional

B) Variable Dependiente

Principio de Previsión y Provisión Presupuestal.

• **Indicadores**

- Principios de carácter presupuestal
- Interés Público.
- Disponibilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados
- Normatividad
- Legislación comparada en restricciones laborales económicas

• **Sub Indicadores**

Principios constitucionales

- Principio de Equilibrio Financiero
- Principio de Justicia Presupuestaria
- Principio de Anualidad
- Principio de Programación

Principios de carácter presupuestal

- Principio de Equilibrio Presupuestal
- Principio de Sostenibilidad Fiscal
- Principio de Responsabilidad Fiscal

Interés Público

- Definición
- Finalidad
- Eficacia

Disponibilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados

- Fuentes de financiamiento
 - Recursos ordinarios
 - Recursos directamente recaudados
 - Recursos por operaciones oficiales de crédito
 - Donaciones y transferencias
 - Recursos determinados

Normatividad

- Constitución
- Decreto Legislativo N°1440, decreto legislativo del sistema nacional de presupuesto público.
- Ley 31365, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2022.
- Ley 31638, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2023.

Legislación comparada en restricciones laborales económicas

- Chile
- España
- Argentina

2.3. CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE: Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal	Negociación Colectiva	- Definición - Objeto - Sujetos - Elementos - Importancia - Principios (principio de libertad de la negociación colectiva) - Vigencia del convenio colectivo - Ámbito de aplicación - Convenio Colectivo
	Materias comprendidas en la Negociación Colectiva	- Condiciones de trabajo - Condiciones de vida (Incrementos Remunerativos) - Beneficios sociales
	Derechos Colectivos Constitucionales	- Derecho de Sindicación de los servidores públicos - Derecho de Huelga de los servidores públicos - Derecho de Negociación Colectiva
	Convenios con la Organización Internacional de Trabajo (OIT)	- Convenio 87 - Convenio 98 - Convenio 151 - Convenio 154
	Jurisprudencia	- Constitucional
VARIABLE DEPENDIENTE: Principio de Previsión y Provisión Presupuestal	Principios Constitucionales	- Principio de Equilibrio Financiero - Principio de Justicia Presupuestaria - Principio de Anualidad - Principio de Programación
	Principios de Carácter Presupuestal	- Principio de Equilibrio Presupuestal - Principio de Sostenibilidad Fiscal - Principio de Responsabilidad Fiscal
	Interés Público	- Definición - Finalidad - Eficacia
	Disponibilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados	- Fuentes de financiamiento • Recursos ordinarios • Recursos directamente recaudados • Recursos por operaciones oficiales de crédito • Donaciones y transferencias • Recursos determinados
	Normatividad	- Constitución - Decreto Legislativo N°1440 del sistema nacional de presupuesto público - Ley 31365, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2022 - Ley 31638, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2023
	Legislación comparada en restricciones laborales económicas	- Chile - España - Argentina

Fuente: Elaboración propia

2.4.INTERROGANTES BÁSICAS

PREGUNTA GENERAL

- ¿Cuáles son las Implicancias de la Ley N° 31188, ante el principio de Previsión y Provisión Presupuestal?

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- ¿Qué consecuencias genera la posibilidad de negociar condiciones económicas en el sector público con la vigencia de la Ley N° 31188?
- ¿Cuáles son los criterios para regular el carácter permanente de los acuerdos económicos adoptados en los convenios colectivos del sector público?
- ¿Qué relevancia tiene el principio de Previsión y Provisión Presupuestal en los convenios colectivos respecto a los acuerdos económicos adoptados?
- ¿Cuáles son los parámetros para garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva en arreglo al principio de Previsión y Provisión Presupuestal?

2.5.TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Por su finalidad: Es aplicada, debido a que busca resolver un problema.

Por el nivel de profundización: Es descriptiva, ya que logra caracterizar una situación concreta y es explicativa porque va analizar las implicancias, consecuencias, factores y parámetros del problema de investigación.

Por el ámbito: Es documental porque se apoya en fuentes de carácter documental donde se analiza información escrita como bibliografía, teorías, opiniones de los entes rectores entre otros, y de campo ya que va realizar el uso de jurisprudencia, así como cuestionarios para la recolección de opiniones de los especialistas en el tema de investigación.

Por el tiempo: Es longitudinal y diacrónica porque estudia un periodo temporal largo de 3 años.

3. JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

El problema a investigar es **novedoso**, considerando que la Ley N° 31188 tiene poco tiempo de vigencia y no garantiza la aplicación de del derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas, debido a las restricciones presupuestarias que

generan su aparente inaplicación, también se observan aspectos como la presión que ejercen los sindicatos, el manejo del presupuesto del sector público. Asimismo, dentro de nuestra jurisprudencia existen distintos pronunciamientos acerca del derecho fundamental a la libertad sindical y al principio de equilibrio presupuestal; en efecto la presente norma aparentemente arrastraría el desequilibrio en ambos aspectos siendo novedosa y relevante la presente investigación.

Es **importante**, debido a que se necesita una regulación clara a fin de garantizar la adecuada aplicación del derecho a la libertad sindical de pactar acuerdos de carácter económico permanentes en el sector público, sin que ello afecte el principio de equilibrio presupuestal o la estabilidad económica del Estado. Aspecto que va repercutir en todo el país tanto en las asociaciones sindicales como en la población debido a que se trata de recursos públicos.

Es **verificable**, debido a que, la problemática objeto de la presente investigación se puede observar en las entidades públicas al momento de realizar las negociaciones colectivas donde se consideran aspectos como otorgar su disponibilidad presupuestal y garantizar la capacidad económica de asumir los gastos que generen los acuerdos económicos en los convenios colectivos siempre en atención a normas presupuestales; por lo que, a través de este estudio de investigación, se van recabar los datos pertinentes que reflejen las implicancias jurídicas de la determinada Ley N° 31188 objeto de nuestra investigación.

Es **factible**, considerando que el interés del presente proyecto de investigación se constituye en una alternativa viable, pues la realidad a conocerse está al alcance de la investigación; localizada en doctrina, normas, jurisprudencia constitucional, pronunciamientos de los entes rectores, así como opiniones de los especialistas y técnicos que se encuentren inmersos en el tema de investigación.

Es **generalizable**, pues el interés científico de la presente investigación se basa en la relevancia que pueda ejercer en el Derecho Laboral colectivo en el sector público, en las asociaciones sindicales, las entidades públicas y la sociedad; debido a que, si su desarrollo llega a ser exitoso, podremos tener un criterio claro, así como parámetros que nos permitan armonizar el derecho a la negociación colectiva y el

principio de provisión y previsión presupuestal y garantizar la estabilidad económica del Estado y el respeto a los derechos laborales colectivos.

Es de la **especialidad**, porque su estudio se encuentra dentro del campo de las Ciencias Jurídicas, en el área del Derecho Laboral y en la línea Negociación Colectiva en el Sector Público.

Es **actual**, pues ante la vigencia de la ley N° 31188 las organizaciones sindicales de las entidades públicas tienen la libertad de negociar acuerdos de carácter económico; sin embargo, la determinada ley no regula parámetros ante las restricciones que presentan las normas presupuestales en consideración al principio de Previsión y Provisión Presupuestal, que genera una aparente inaplicación de la ley; esta es un problema que se presenta en la actualidad y en el que se encuentra inmersa la reciente vigencia de esta norma, siendo un problema de investigación actual.

4. MARCO CONCEPTUAL

4.1. CONCEPTOS BÁSICOS

a. SINDICATO

“Grupo de trabajadores con personalidad jurídica y capacidad de obrar que tiene por objeto la defensa de los intereses económicos y sociales de sus miembros. Tienen naturaleza y relevancia constitucional, con una función de representante general de los trabajadores.”¹

¹ Ojeda Aviles, Antonio, Derecho Sindical, Editorial Tecnos (upo Anaya, S.A), octava edición, Madrid-España, 2003, p 182.

b. NEGOCIACION COLECTIVA

“Comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo, regular las relaciones entre empleadores y trabajadores y regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores.”²

c. CONVENIO COLECTIVO

“Es todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores.”³

d. CONDICIONES DE TRABAJO

“Son las condiciones en las cuales se presta el trabajo y, circunstancias ambientales de todo tipo que influyen en la vida de trabajo. En un sentido jurídico más preciso, aspectos del contenido del contrato de trabajo que se refieren al modo, tiempo y lugar de la prestación de trabajo y de la remuneración recibida a cambio. A menudo se distingue (sobre todo en los convenios de sector) entre condiciones económicas o salariales, y el resto de Condiciones Laborales.”⁴

“Son las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, así como las que determinan las prestaciones que deben percibir; siendo las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo. Cabe recordar que

² Organización Internacional del Trabajo, Negociación Colectiva Guía de Políticas, Editora Oficina Internacional del Trabajo, primera edición, Lima – Perú, 2016, Pág. 2.

³ Arévalo Vela, Javier, El Derecho Colectivo del trabajo y sus fuentes, Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú, primera edición, Lima-Perú, 2022, Pág. 35-36.

⁴ Gonzales Romo, Adrián, Estrategias Innovadoras Afrontando Retos de la Economía Global, Editora Denisse Luna Escamilla, primera edición, Tlaxcala-México, 2016, p 443.

las condiciones de trabajo son el mínimo indispensable para la prestación del servicio.”⁵

e. REMUNERACION

“Es toda aquella contraprestación que percibe el trabajador por sus servicios, ya sea en dinero o en especie siempre que sea de su libre disposición; invocando al carácter social de la remuneración, se calificara como tal a toda ganancia o ingreso destinado a la subsistencia del trabajador y su familia.”⁶

f. LIBERTAD SINDICAL

“Distingue, por ello, entre dos planos distintos, el individual y el colectivo. El plano individual comprende en principio dos facultades, la de crear sindicatos y afiliarse al de su elección. Más adelante aún, la experiencia dicta la necesidad de reconocer además el plano colectivo. A nivel colectivo, pues, se reconoce la libertad del nuevo ente para auto organizarse sin injerencias externas, y la libertad del mismo para actuar con los instrumentos tradicionalmente del sindicato, como son la negociación colectiva y la huelga; cabe definir la libertad sindical como el derecho fundamental de los trabajadores a agruparse establemente para participar en la ordenación de las relaciones productivas la misión del sindicalismo es el progreso económico y social de los trabajadores.”⁷

7

g. BENEFICIOS SOCIALES

“Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores o con ocasión del trabajo dependiente. No importa su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc. Lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal.”⁸

⁵ Méndez Cruz, José, Derecho Laboral Un Enfoque Práctico, MCGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A, Primera Edición, México, 2009, Pág. 53.

⁶ Ferro Delgado, Victor, Derecho individual del trabajo en el Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial, primera edición, Lima-Perú, 2019, p 87-89.

⁷ Ojeda Aviles, Antonio, Op.Cit. p 149-150.

⁸ Toyama Miyagusuku, Los Beneficios sociales: Análisis comparativo, Advocatus, cuarta edición, Lima, 2001, p 202.

h. PRINCIPIO DE EQUILIBRIO PRESUPUESTAL

“Es un principio regulatorio según el cual el presupuesto del sector público está constituido por créditos presupuestarios que representan el equilibrio entre la previsible evolución de los ingresos y los recursos a asignar de conformidad con las políticas público de gasto, estando prohibido incluir autorizaciones de gasto sin el financiamiento correspondiente.”⁹

i. PROVISIÓN Y PREVISIÓN PRESUPUESTAL

“Son los montos provisionados con el fin de garantizar la existencia de recursos que se requieren para la atención del pago de las obligaciones en los años fiscales subsiguientes, no deben exceder los montos registrados durante la programación multianual de los años respectivos”¹⁰

j. PRESUPUESTO

“Constituye el instrumento de gestión del Estado para el logro de resultados a favor de la población, a través de la prestación de servicios y logro de metas de coberturas con eficiencia y eficacia por parte de las entidades. Asimismo, es la expresión cuantificada, conjunta y sistemática de los gastos a atender durante el año fiscal, por cada una de las entidades del sector público, y refleja los ingresos que financian dichos gastos. El principio de universalidad y unidad implica que todos los ingresos y gastos del sector público, así como todos los presupuestos de las entidades que lo comprenden, se sujetan a la ley de presupuesto del sector público.”¹¹

5. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Habiendo realizado la búsqueda correspondiente en los repositorios de distintas Universidades públicas y privadas, además de la búsqueda en el repositorio RENATI creado por SUNEDU (tanto a nivel de pregrado como postgrado) no se ha encontrado ninguna investigación que sea sobre el mismo tema o que se vincule estrictamente con el presente proyecto de investigación; sin embargo, se ha encontrado investigaciones

⁹ Álvarez Pedroza, Alejandro, Presupuesto Público Comentado 2021 Presupuesto por Resultado y Presupuesto Participativo, Instituto Pacifico SAC, primera edición, Lima, 2021, p 36-37

¹⁰ Dirección General del Presupuesto Público, Orientación para la gestión de previsiones presupuestales, Lima, 2020, en la página web https://www.mef.gob.pe/reactivacioneconomica/views/documentos/101020_20_PPT_Previsiones_Presupuestales.pdf

¹¹ Álvarez Pedroza, Alejandro, Op.Cit. p 40.

relacionadas respecto a las negociaciones colectiva en el sector público y a las limitaciones presupuestales que existen; del mismo modo, se procedió con la búsqueda online de investigaciones extranjeras, donde se ha encontrado de igual forma tesis relacionadas a la negociación colectiva; bajo esa premisa, las investigaciones que nos acercan al tema del presente proyecto de investigación son las siguientes:

A nivel Internacional:

- Mauri Majós, Juan José: en su tesis “La negociación colectiva en el sistema de función pública local”, para obtener el grado de doctor en Derecho y Ciencia Política, Universidad de Barcelona, Barcelona-España, 2018. Tienen relación con el presente tema de investigación, porque considera que: *“El derecho de negociación colectiva de los funcionarios se considera derivado de la libertad sindical y el contenido esencial de la misma; consiste en la capacidad de las organizaciones sindicales de utilizar procedimientos de negociación para la determinación de las condiciones de trabajo.”*
- Martínez Matute, Marta: en su tesis “Negociación colectiva y empleo un análisis a la influencia de los convenios sobre las decisiones de empleo de las empresas españolas”, para obtener el grado de doctor, Universidad de Valladolid, Valladolid-España, 2013. Tienen relación con el presente tema de investigación, porque considera que: *“El surgimiento de los sindicatos y las asociaciones empresariales propició numerosos pactos y acuerdos sociales sobre una multitud de aspectos de estas relaciones laborales. Sin embargo, también se originó una excesiva presión salarial que se manifestó a través de incrementos salariales que no se correspondían con la productividad de las empresas.”*

A nivel Nacional:

- Varela Bohórquez, Antonio Fernando: en su tesis “La negociación colectiva laboral en el sector público los procedimientos arbitrales económicos y su garantía al principio de equilibrio presupuestal”, para obtener el grado académico de Doctor en Derecho, Universidad de San Martín de Porres, Lima-Perú, 2020. Tienen relación con el presente tema de investigación, porque considera que: *“El derecho de los servidores públicos a obtener incrementos remunerativos mediante la negociación colectiva es*

un derecho constitucionalmente protegido, siendo el Estado el garante de su cumplimiento; sin embargo, resulta igualmente importante el respeto al principio de equilibrio presupuestal, ya que se busca un punto medio de equilibrio entre los derechos fundamentales de las personas y el poder del Estado que custodia los recursos económicos.”

- Columbus Murata, Diethell; en su tesis: “El conflicto entre la negociación colectiva y el equilibrio fiscal en el sector público peruano”, para obtener el grado académico de Maestro en Solución de Conflictos, Universidad de San Martín de Porres, Lima-Perú, 2021. Tienen relación con el presente tema de investigación, porque considera que: *“La promulgación de la Ley 31188 se ha dado un importante primer paso con relación a la regulación del derecho a la negociación colectiva en el sector público. Las circunstancias sociales y políticas que confluieron en la aprobación de la Ley 31188 no fueron las más adecuadas, ya que no permitieron la participación de los actores involucrados en la aplicación y ejercicio del derecho.”*
- Haro Vargas, Carlos Enrique; en su tesis: “La relación Estado empleadores-servidores públicos y el derecho a la negociación colectiva en la administración pública”, para obtener el grado de maestro en Derecho Empresarial, Universidad de Lima, Lima-Perú, 2016. Tienen relación con el presente tema de investigación, porque considera que: *“El marco teórico que explica la relación entre el Estado Empleador y los Servidores Públicos son, la teoría estatutaria basada en criterios que proponían disminuir derechos, como la prohibición de negociar remuneraciones a los servidores públicos por razones presupuestales y, la teoría contractualista la cual propone que los servidores públicos son trabajadores, y se les debe reconocer todos los derechos laborales sin excepción.”*
- Armas Zarate, Blanca María; en su tesis: “Efectos de la derogatoria del artículo 4° del Decreto de Urgencia N°14-2020 sobre el derecho de negociar condiciones remunerativas de los servidores públicos en el Perú”, para obtener el título profesional de Abogado, Universidad Privada del Norte, Cajamarca-Perú, 2021. Tienen relación con el presente tema de investigación, porque considera que: *“Parte del contenido de la negociación colectiva son las condiciones laborales, y las condiciones económicas que tiene como parte de su contenido a las condiciones remunerativas; extremos que no se encuentran regulados en nuestro país. Las condiciones económicas o*

incrementos remunerativos en virtud a las necesidades de los servidores públicos, cuenta con naturaleza de derecho fundamental, relacionado con el derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente.”

6. OBJETIVOS

6.1.OBJETIVO GENERAL

- Determinar las Implicancias de la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, respecto al Principio de Previsión y Provisión Presupuestal

6.2.OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las consecuencias que genera la posibilidad de negociar condiciones económicas en el sector público con la vigencia de la Ley N° 31188.
- Determinar los criterios para regular el carácter permanente de los acuerdos económicos adoptados en los convenios colectivos del sector público.
- Determinar que relevancia tiene el principio de Previsión y Provisión Presupuestal en los convenios colectivos respecto a los acuerdos económicos adoptados.
- Determinar los parámetros para garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva en arreglo al principio de Previsión y Provisión Presupuestal.

7. HIPOTESIS

DADO QUE:

- El principio de previsión y provisión presupuestal limita económicamente el derecho fundamental en la negociación colectiva del sector público a negociar condiciones económicas.
- Las entidades públicas deberán garantizar la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados bajo responsabilidad imponiendo restricciones laborales económicas.
- El derecho de negociación colectiva otorga a los sindicatos la posibilidad de negociar a condiciones económicas bajo sus pretensiones y criterios propios, en base a sus necesidades de vida.

ES PROBABLE QUE:

- Sea necesario establecer criterios específicos para garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva de los servidores públicos sobre la libertad de negociar condiciones económicas, respecto a las limitaciones presupuestales con arreglo al principio de Previsión y Provisión Presupuestal.

II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

1.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

IMPLICANCIAS DE LA LEY N° 31188, LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR ESTATAL.

Para la investigación de esta variable emplearemos las técnicas de:

a. Observación documental

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental
- Matriz de Registro

1.2. VARIABLE DEPENDIENTE

PRINCIPIO DE PREVISIÓN Y PROVISIÓN PRESUPUESTAL

Para la investigación de esta variable emplearemos las técnicas de:

a. Observación documental

Haciendo uso de los siguientes instrumentos:

- Ficha Bibliográfica
- Ficha Documental
- Cedula de Preguntas

1.3. CUADRO DE SISTEMATIZACIÓN DE TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

VARIABLES	INDICADORES	SUBINDICADORES	TECNICA	INSTRUMENTO
VARIABLE INDEPENDIENTE: Implicancias de la Ley N° 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal	Negociación Colectiva	- Definición - Objeto - Sujetos - Elementos - Importancia - Principios (principio de libertad de la negociación colectiva) - Vigencia del convenio colectivo - Ámbito de aplicación - Convenio Colectivo	- Observación documental	na Bibliográfica - Ficha Documental
	Materias comprendidas en la Negociación Colectiva	- Condiciones de trabajo - Condiciones de vida - Incrementos Remunerativos - Beneficios sociales	- Observación documental	na Bibliográfica - Ficha Documental
	Derechos Colectivos Constitucionales	- Derecho de Sindicación de los servidores públicos - Derecho de Huelga de los servidores públicos - Derecho de Negociación Colectiva	- Observación documental	na Bibliográfica - Ficha Documental
	Convenios con la Organización Internacional de Trabajo (OIT)	- Convenio 87 - Convenio 98 - Convenio 151	- Observación documental	na Bibliográfica - Ficha Documental
	Jurisprudencia	- Constitucional	- Observación documental	- Matriz de Registro
VARIABLE DEPENDIENTE: Principio de Previsión y Provisión Presupuestal	Principios Constitucionales	- Principio de Equilibrio Financiero - Principio de Justicia Presupuestaria - Principio de Anualidad - Principio de Programación	- Observación documental	na Bibliográfica - Ficha Documental
	Principios de Carácter Presupuestal	- Principio de Equilibrio Presupuestal - Principio de Sostenibilidad Fiscal - Principio de Responsabilidad Fiscal	- Observación documental	na Bibliográfica - Ficha Documental
	Interés Público	- Definición - Finalidad - Eficacia	- Observación documental	na Bibliográfica - Ficha Documental
	Disponibilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados	- Fuentes de financiamiento • Recursos ordinarios • Recursos directamente recaudados • Recursos por operaciones oficiales de crédito • Donaciones y transferencias • Recursos determinados	servación documental - Cuestionario	na Documental - Cedula de preguntas

	Normatividad	- Constitución - Decreto Legislativo N°1440, Decreto legislativo del sistema nacional de presupuesto público. - Ley 31365, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2022 - Ley 31638, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2023	servación umental	na Bibliográfica - Ficha Documental
	Legislación comparada en restricciones laborales económicas	- Chile - España - Argentina	servación umental	na Bibliográfica - Ficha Documental

Fuente: Elaboración propia

2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.1. UBICACIÓN ESPACIAL DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación se realizará en la ciudad de Arequipa.

2.2. UBICACIÓN TEMPORAL DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación comprenderá del año 2021 al 2023.

2.3. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la presente investigación está constituido por los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, del Área de Recursos Humanos y del Área de Planificación y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa, teniendo un total de 48 funcionarios especialistas pertenecientes a 16 Gobiernos Locales; considerando que el universo comprendido para la presente investigación es pequeño no amerita sacar una muestra representativa; **por lo que la muestra es el universo considerado;** conforme se encuentra detallado en el cuadro siguiente:

N°	GBOBIERNO LOCAL	PROFESIONAL ENCARGADO DEL ÁREA DE ASESORÍA JURÍDICA	PROFESIONAL ENCARGADO DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS	PROFESIONAL ENCARGADO DEL ÁREA DE PRESUPUESTO
1	Municipalidad Provincial de Arequipa	01	01	01
2	Municipalidad Distrital de Alto Selva Alegre	01	01	01
3	Municipalidad Distrital de Cayma	01	01	01

4	Municipalidad Distrital de Cerro Colorado	01	01	01
5	Municipalidad Distrital de Characato	01	01	01
6	Municipalidad Distrital de Jacobo Hunter	01	01	01
7	Municipalidad Distrital de Mariano Melgar	01	01	01
8	Municipalidad Distrital de Yanahuara	01	01	01
9	Municipalidad Distrital de Miraflores	01	01	01
10	Municipalidad Distrital de Paucarpata	01	01	01
11	Municipalidad Distrital de Sachaca	01	01	01
12	Municipalidad Distrital de Socabaya	01	01	01
13	Municipalidad Distrital de Tiabaya	01	01	01
14	Municipalidad Distrital de Yarabamba	01	01	01
15	Municipalidad Distrital de Yura	01	01	01
16	Municipalidad Distrital de José Luis Bustamante y Rivero	01	01	01

Fuente: Elaboración propia

3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los datos de la presente investigación serán acopiados por la Maestría, el proceso se realizará de la siguiente manera:

Se obtendrá la información de campo realizando los cuestionarios de manera presencial a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Planificación y Presupuesto pertenecientes a los órganos de gobierno local, a razón de 4 visitas de entidades por día, previamente se realizara la presentación de la carta de presentación otorgada por la facultad de postgrado que nos permita dar a conocer los fines académicos de investigación por los que se pretende realizar los cuestionarios.

También se hará la revisión de jurisprudencia del Tribunal Constitucional, referido a la vulneración del derecho a la negociación colectiva y el principio de equilibrio presupuestal para lo cual se hará uso de las fichas matriz de registro, analizando alrededor de 5 sentencias.

En cuanto a la investigación bibliográfica será realizada por la Maestría y comprenderá su biblioteca personal, tanto en libros físicos y virtuales a través de las páginas Web de

bibliotecas digitales, también, comprenderá las bibliotecas de las distintas universidades de la ciudad de Arequipa; todo ello haciendo uso de las fichas bibliográficas y documentales.

La tabulación de los datos, su análisis e interpretación, elaboración de los cuadros, tablas y gráficos estarán a cargo de la investigadora. Los materiales a emplearse: lapiceros y papel, computadora personal con su impresora para la tabulación y la elaboración de cuadros

4. CRONOGRAMA DE TRABAJO

TIEMPO 2022-2023	AGO 2022		SET		OCT		NOV		DIC		ENE 2023		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SET		OCT		NOV		DIC	
ACTIVIDAD	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2
ELABORACION DEL PROYECTO																																		
RECOLECCION DE LA INFORMACION																																		
ANALISIS DE LA INFORMACION																																		
ELABORACION DEL INFORME FINAL																																		
SUSTENTACION DE LA TESIS																																		

5. CUADRO DE RECURSOS HUMANOS

GRUPO	N° DE INTEGRANTES	ACTIVIDAD
PERSONAS	1	La recolección y selección de datos serán realizadas por la maestría.
PERSONAS	1	Tabulación y elaboración de cuadros

Fuente: Elaboración propia

6. CUADRO DE RECURSOS MATERIALES

RECURSOS	CANTIDAD	COSTO S/
PAPEL	UN MILLAR	50
TINTA	DOS RECARGAS	100
LAPTOP	UNA	0
IMPRESORA	UNA	0

CELULAR	UNO	0
ELECTRICIDAD	60 DIAS	200
TOTAL	-	350

Fuente: Elaboración propia

7. CUADRO DE RECURSOS ECONÓMICOS

RECURSOS	COSTO S/
MATERIALES	350
PERSONALES	300
TASAS Y DERECHOS	2000
EXTRAS	200
TOTAL	2850

Fuente: Elaboración propia



8. BIBLIOGRAFIA

- 1) Ojeda Aviles, Antonio, Derecho Sindical, Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A), octava edición, Madrid-España, 2003, Pág. 182.
- 2) Arévalo Vela, Javier, El Derecho Colectivo del trabajo y sus fuentes, Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú, primera edición, Lima-Perú, 2022, Pág. 35-36.
- 3) Gonzales Romo, Adrián, Estrategias Innovadoras Afrontando Retos de la Economía Global, Editora Denisse Luna Escamilla, primera edición, Tlaxcala-México, 2016, Pág. 443.
- 4) Organización Internacional del Trabajo, Negociación Colectiva Guía de Políticas, Editora Oficina Internacional del Trabajo, primera edición, Lima – Perú, 2016, Pág. 2.
- 5) Ferro Delgado, Victor, Derecho individual del trabajo en el Perú, Pontificia Universidad Católica del Perú Fondo Editorial, primera edición, Lima-Perú, 2019, Pág. 87-89.
- 6) Méndez Cruz, José, Derecho Laboral Un Enfoque Práctico, MCGRAW-HILL/Interamericana Editores, S.A, Primera Edición, México, 2009, Pág. 53.
- 7) Toyama Miyagusuku, Los Beneficios sociales: Análisis comparativo, Advocatus, cuarta edición, Lima, 2001, Pág. 202.
- 8) Álvarez Pedroza, Alejandro, Presupuesto Público Comentado 2021 Presupuesto por Resultado y Presupuesto Participativo, Instituto Pacífico SAC, primera edición, Lima, 2021, Pág. 36-37.
- 9) Dirección General del Presupuesto Público, Orientación para la gestión de previsiones presupuestales, Lima, 2020, en la página web https://www.mef.gob.pe/reactivacioneconomica/views/documentos/101020_20_PPT_Previsiones_Presupuestales.pdf

9. ESQUEMA DEL CONTENIDO DE LA TESIS

INTRODUCCION

RESUMEN (Abstract)

CAPITULO I

1.1. NEGOCIACION COLECTIVA

- 1.1.1. Definición
- 1.1.2. Objeto
- 1.1.3. Sujetos
- 1.1.4. Elementos
- 1.1.5. Importancia
- 1.1.6. Principio (principio de libertad de la negociación colectiva)
- 1.1.7. Vigencia

1.2. MATERIAS COMPRENDIDAS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

- 1.2.1. Condición de trabajo
- 1.2.2. Condición de vida – Incrementos Remunerativos
- 1.2.3. Beneficios Sociales

1.3. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- 1.3.1. Proyecto de convenio colectivo
- 1.3.2. Trato directo
- 1.3.3. Conciliación en la negociación colectiva

1.4. CONVENIO COLECTIVO

- 1.4.1. Definición
- 1.4.2. Características
- 1.4.3. Incumplimiento

CAPITULO II

2.1. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES

- 1.4.1. Principio de Equilibrio Financiero
- 1.4.2. Principio de Justicia Presupuestaria**
- 1.4.3. Principio de Anualidad
- 1.4.4. Principio de Programación

1.5. PRINCIPIO DE CARÁCTER PRESUPUESTAL

- 1.5.1. Principio de Equilibrio Presupuestal

- 1.5.2. Principio de Sostenibilidad Fiscal
- 1.5.3. Principio de Responsabilidad Fiscal

1.6. INTERES PÚBLICO

- 1.6.1. Definición
- 1.6.2. Finalidad
- 1.6.3. Eficacia

1.7. FUENTES DE FINANCIAMIENTO PARA LA EJECUCION DE ACUERDOS ADOPTADOS

- 1.7.1. Recursos ordinarios
- 1.7.2. Recursos directamente recaudados Recursos por operaciones oficiales de crédito
- 1.7.3. Donaciones y transferencias
- 1.7.4. Recursos determinados

CAPITULO III

3.1. PRONUNCIAMIENTO DE ENTES RECTORES

- 3.1.1. Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR.
- 3.1.2. Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo -MTPE

3.2. JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- 3.2.1. Sentencias del Tribunal Constitucional

3.3. LEGISLACION COMPARADA RESPECTO A RESTRICCIONES LABORALES ECONOMICAS

- 3.3.1. Chile
- 3.3.2. España
- 3.3.3. Argentina

3.4. ANALISIS NORMATIVO RESPECTO A LA NEGOCIACION COLECTIVA Y LAS PROHIBICIONES PRESUPUESTALES.

- 3.4.1. Constitución.
- 3.4.2. Decreto legislativo N°1440 decreto legislativo del sistema nacional de presupuesto público.
- 3.4.3. Ley 31638, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2023.
- 3.4.4. Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

3.5. ANÁLISIS LEGISLACIÓN SUPRANACIONAL

- 3.5.1. Convenio 87 de la Organización Internacional de Trabajo
- 3.5.2. Convenio 98 de la Organización Internacional de Trabajo
- 3.5.3. Convenio 151 de la Organización Internacional de Trabajo

CAPITULO IV

4.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

- 4.1.1. Enunciado
- 4.1.2. Variables-Indicadores-Sub Indicadores
- 4.1.3. Objetivos
- 4.1.4. Interrogantes
- 4.1.5. Hipótesis
- 4.1.6. Método
- 4.1.7. Técnicas e instrumentos

CAPITULO V

5.1. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

- 5.1.1. Tablas
- 5.1.2. Cuadros y gráficos

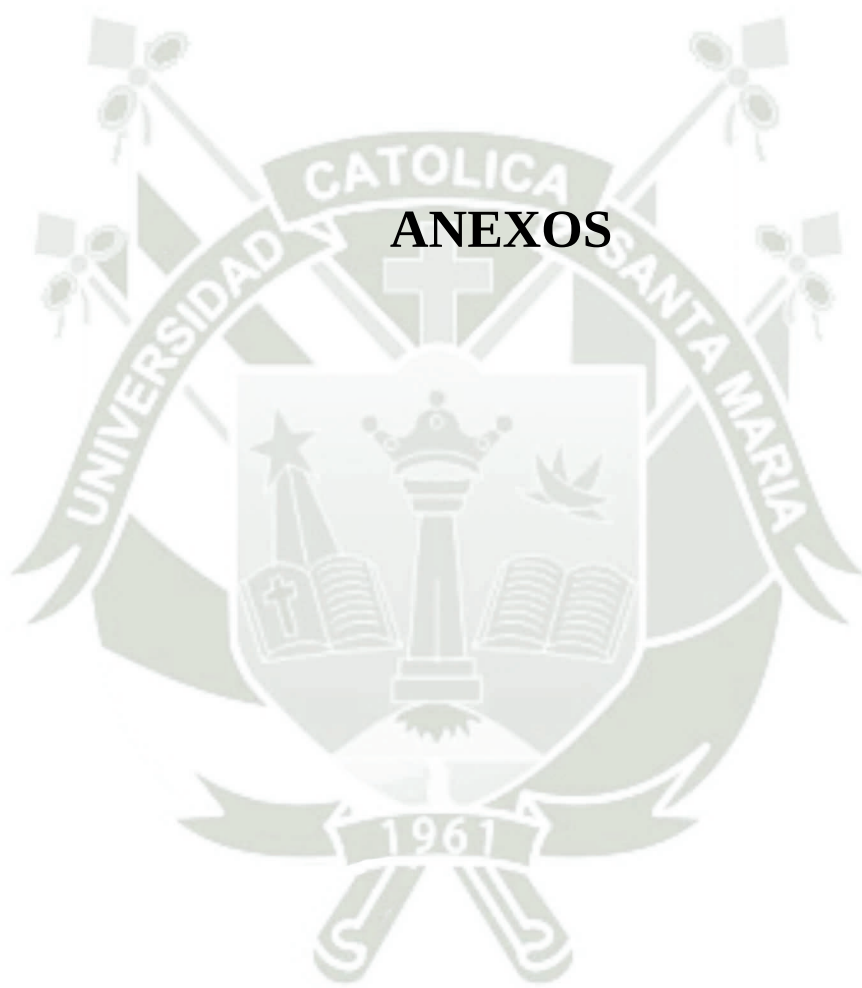
CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ANEXOS



I. FICHA BIBLIOGRAFICA

Ficha Bibliográfica	
Nombre del Autor: _____	
Título del Libro: _____	
Editorial: _____	
Edición: _____	
Lugar y Año: _____	
Número de páginas: _____	
Ficha N°: _____	

II. FICHA DOCUMENTAL

Ficha Documental	
Nombre del Autor: _____	
Título del Libro: _____	
Datos importantes: _____	

Autor, Obra, Editorial, Año, Pagina: _____	
Ficha N°: _____	

[illegible]

CEDULA DE PREGUNTAS

El presente cuestionario está siendo aplicado a los profesionales encargados del Área de Asesoría Jurídica, Recursos Humanos y Presupuesto, pertenecientes a los Órganos de Gobierno Local de la Provincia de Arequipa. Con el fin de realizar una investigación científica, se requiere de su colaboración, sírvase a responder las preguntas, marcando con una (x) la respuesta que más se aproxime a su criterio como profesional.

1.- ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo?

- a. Si
- b. No
- c. En Parte

2.- ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas?

- a. Si
- b. No
- c. En Parte

3.- ¿Considera usted que, en los proyectos de convenio colectivo, los sindicatos de trabajadores exceden su derecho de libertad sindical al momento de negociar condiciones económicas?

- a. Si
- b. No

4.- Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos?

- a. Si
- b. No

5.- En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué?

- a. Si
- b. No

6.- ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado?

- a. Si
- b. No

7.- Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical?

- a. Si
- b. No

8. ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la prohibición presupuestal que coexiste?

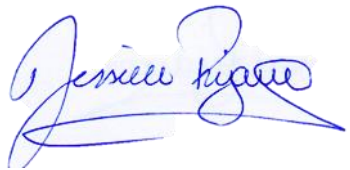
- a. Si
- b. No

9. ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público?

- a. Si
- b. No

VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

PREGUNTA	ESENCIAL	ÚTIL	INNECESARIA
1) ¿Considera usted que los ingresos propios de la entidad en donde desempeña sus funciones, cubren los montos económicos solicitados por los sindicatos de trabajadores en los proyectos de convenio colectivo? a. Si b. No c. En Parte	X		
2) ¿Considera usted que el informe final de estado situacional de la administración financiera del sector público, limita los derechos a la libertad sindical de negociar condiciones económicas? a. Si b. No c. En Parte	X		
3) ¿Considera usted que, en los proyectos de convenio colectivo, los sindicatos de trabajadores exceden su derecho de libertad sindical al momento de negociar condiciones económicas? a. Si b. No			X
4) Cree usted que la reciente Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. ¿Garantiza a los servidores sindicalizados el derecho a la libertad sindical de negociar incrementos remunerativos? a. Si b. No	X		
5) En atención al principio de previsión y provisión presupuestal. ¿Considera usted que este principio permite que la entidad pública pueda limitar los recursos económicos que se otorgan en la disponibilidad presupuestal? ¿Por qué? a. Si	X		

b. No			
6) ¿Cree usted que se puede garantizar el otorgamiento de estos beneficios económicos con carácter permanente, considerando que la disponibilidad presupuestal se va dar por un periodo determinado? a. Si b. No	X		
7) Considerando que en varias entidades coexisten más de un régimen laboral ¿Cree usted que se podrá negociar de forma igualitaria los beneficios económicos solicitados por cada organización sindical? a. Si b. No	X		
8) ¿Cree usted que sea necesario establecer criterios públicos para garantizar la libertad sindical de negociar condiciones económicas ante la prohibición presupuestal que coexiste? a. Si b. No	X		
9) ¿Considera usted que ejercer el derecho a la libertad sindical de negociar condiciones económicas afecta un adecuado equilibrio presupuestal de las entidades del sector público? a. Si b. No	X		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			
OBSERVACIONES		NINGUNA	
VALIDADO POR		JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO	
TELÉFONO	999835402	E-MAIL	jessicapizarrod@hotmail.com
FECHA	28/04/2023	FIRMA	

NOTA: Validación del Cuestionario