

TEXTO SUSTITUTORIO

Fórmula legal que integra 11 Proyectos de Ley: 13888/2025-CR, 13367/2025-CR, 12706/2025-CR, 12437/2025-CR, 12308/2025-CR, 10275/2024-CR, 7218/2023-CR, 5706/2023-CR, 5439/2022-CR, 1988/2021-CR, 1396/2021-CR, **LEY QUE REFORMA LA LEY 31188 PARA GARANTIZAR LA AUTONOMÍA COLECTIVA, LA PLURALIDAD SINDICAL Y LA EFICACIA PROCESAL EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS PLIEGOS DE RECLAMOS DEL SECTOR PÚBLICO.** (Versión referenciada a cada Proyecto de Ley)

TÍTULO I: OBJETO, ÁMBITO, NIVELES Y MATERIAS

Artículo 1st. Objeto y finalidad de la Ley

Es objeto de la presente ley modificar diversos artículos de la Ley 31188 a fin de, en el marco de la negociación colectiva de los pliegos de reclamos del Sector Público, optimizar los plazos del procedimiento, garantizar el derecho de negociación de las organizaciones sindicales no mayoritarias, fortalecer la negociación en el nivel descentralizado (especialmente en gobiernos locales) y mejorar el marco regulatorio del arbitraje; asegurando la transparencia en los aportes económicos sindicales.

Artículo 2nd. Modificación de los artículos 2, 5 y 6 de la Ley 31188.

Modifíquese los artículos 2, 5 y 6 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, conforme al siguiente texto:

“Artículo 2.- Ámbito de aplicación

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

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su reglamento, **no siendo posible aplicar las restricciones presupuestarias previstas en las Leyes de presupuesto. Se aplican supletoriamente a lo previsto por la presente ley.**

La Ley no es aplicable a los trabajadores públicos que, en virtud de lo señalado en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga.”

Inclusión de todos los regímenes sin distinción.

- Referencia: PL 1988/2021-CR.
- Sustento: Art. 28 Constitución; Convenio OIT 151.

“Art. 5.- Niveles de la negociación colectiva

La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se desarrolla en los siguientes niveles:

(...)

b. El nivel descentralizado, que se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial y por entidad pública, o en el que las organizaciones sindicales estimen conveniente, y que tiene efectos en su respectivo ámbito, conforme a las reglas establecidas en el artículo 9.2 de la Ley. En los gobiernos locales la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos de cada municipalidad. **A solicitud del respectivo sindicato, se admite la negociación directa en materia remunerativa, de forma anticipada a la aprobación del convenio colectivo centralizado y respetando el principio de previsión y provisión presupuestal.**

(...)”

“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.

La concurrencia conflictiva entre beneficios obtenidos en ambos niveles de negociación, convención y/o cláusula, derivados del mismo concepto se resuelve otorgando al trabajador el beneficio o derecho más favorable entre los convenios.

De conformidad con el párrafo b del artículo 5 de la presente ley, se exceptúa de esta exclusión a los gobiernos locales con cargo a los ingresos de cada municipalidad.

En caso de conflicto se aplicará la convención y/o cláusula más favorable, confrontadas en su integridad.”

- Referencia: PL 13367/2025-CR, PL 5439/2022-CR, Dictamen en el PL 1988-2021-CR
- Sustento: Art. 26 Constitución (Principio de irrenunciabilidad y norma más favorable).

TÍTULO II: REPRESENTACIÓN, PLURALIDAD SINDICAL Y PRESUPUESTO

Artículo 3rd. Modificación del artículo 9 de la Ley 31188.

Modifíquese el artículo 9 de la Ley N° 31188, Ley De Negociación Colectiva en el Sector Estatal, conforme al siguiente texto:

“Artículo 9.- Legitimación de las organizaciones sindicales

9.1 En la negociación colectiva centralizada:

Se consideran legitimadas en la negociación colectiva centralizada a las confederaciones sindicales más representativas de los trabajadores del Estado a nivel nacional, **en función a la cantidad de afiliados de las organizaciones sindicales que la integran.**

9.2 En la negociación colectiva descentralizada:

- a) Se considera legitimada para negociar por la totalidad de trabajadores, a la respectiva organización sindical mayoritaria del ámbito. En caso exista más de una organización sindical en el ámbito, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria. **En el caso de las organizaciones sindicales, cuya naturaleza mixta incorpore distintos ámbitos; la legitimidad se contabilizará en función al ámbito y no frente al total de afiliados de la organización sindical.**
- b) Las organizaciones sindicales mayoritarias, **por sí mismas o en acuerdo de coalición**, negocian en nombre de todos los trabajadores del respectivo ámbito. **En caso contrario donde no exista organización sindical mayoritaria, negocian sólo por sus afiliados.**
- c) Se considera mayoritaria a la organización sindical que afilió a la mayoría **absoluta** de trabajadores del ámbito respectivo, **es decir al 50% más 1 de trabajadores del ámbito respectivo.**
- d) A propuesta de las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito, se establece mediante resolución de la autoridad competente, el número de los representantes sindicales para cada proceso de negociación descentralizada.

En los casos en los que no exista el acuerdo de coalición, todos los sindicatos del ámbito tienen derecho a negociar de manera independiente.”

- Referencia: PL 1988/2021-CR, PL 5439/2022-CR, PL 7218/2023-CR.
- Sustento:
 - Sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. 00003-2020-PI/TC) que *prohíbe* excluir a sindicatos minoritarios.
 - Convenio OIT 87 sobre libertad sindical.
 - Se homologa con el Art. 9 del DS 010-2003-TR (Sector Privado), que permite la coexistencia de pliegos ante falta de mayoría absoluta.

TÍTULO III: OPTIMIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO Y ARBITRAJE

Artículo 4th. Modificación de los artículos 13, 13-C, 14, 15, 15-A, 16, 17, 18 y 19 de la Ley 31188,

Modifíquese los artículos 13, 14, 15, 16, 17, 18, y 19 de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, conforme al siguiente texto:

“Artículo 13. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público

13.1. Negociación colectiva centralizada

- a) El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros entre el **uno (1) de octubre y el treinta y uno (31) de diciembre del año fiscal en curso, conforme al cronograma que se establezca para tal efecto.**
- b) El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días de presentado el proyecto de convenio colectivo y puede extenderse hasta por treinta 30 días **calendario** siguientes, **por acuerdo de las partes**, de iniciado el trato directo.
- c) De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden recurrir a los mecanismos de **solución de conflictos previstos por ley, los cuales podrán desarrollarse hasta por treinta (30) días calendario, contados desde la culminación del trato directo o su no inicio.**
- d) Los acuerdos alcanzados con incidencia económica son remitidos por la Presidencia del Consejo de Ministros, dentro de los cinco (5) días de su suscripción, para su inclusión en el proyecto de ley de presupuesto público, conforme a los canales correspondientes.
- e) Las partes establecen una comisión de seguimiento para supervisar el cumplimiento de los acuerdos arribados.

13.2 Negociación colectiva descentralizada

- a) El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública correspondiente entre **el uno (1) de octubre y el treinta y uno (31) de diciembre** del año fiscal en curso, atendiendo a las particularidades presupuestales, organizacionales y administrativas del respectivo ámbito.
- b) El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días **naturales** de presentado el proyecto de convenio colectivo. **Excepcionalmente, por causas debidamente motivadas vinculadas a la disponibilidad presupuestal, organización interna o complejidad del ámbito de negociación, dicho plazo podrá ampliarse hasta un máximo de treinta (30) días calendario, bajo responsabilidad del titular de la entidad.**
- c) De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden recurrir a la conciliación, **la cual podrá desarrollarse hasta por treinta (30) días calendario, contados desde la culminación del trato directo o de su**

no inicio. Dicha incidencia se consignará en un acta ya sea por no inicio de negociación o por desacuerdo total o parcial del proyecto de Convención Colectiva. En caso de negativa a suscribirla la representación sindical podrá remitirla a la representación empleadora por cualquier medio que facilite la constancia de recepción o cargo, precisando la razón de la negativa. En cualquiera de los supuestos referidos, la solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, quien inicia la conciliación a más tardar dentro del tercer día hábil siguiente de la fecha de la presentación, bajo responsabilidad funcional. En caso de acuerdo, total o parcial, emitirá un acta de conciliación, que tiene el valor de una sentencia y es ejecutable en la vía correspondiente.

- d) De persistir el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá requerir el inicio del arbitraje potestativo, el cual deberá concluir como máximo el treinta y uno (31) de agosto del año fiscal correspondiente, salvo que las organizaciones sindicales opten por el ejercicio del derecho de huelga conforme a la normativa vigente. Iniciada la huelga el conflicto podrá ser reconducido por la vía del arbitraje potestativo a petición de la parte proponente.**
- e) La negociación colectiva descentralizada no se encuentra supeditada al cierre previo de la negociación colectiva centralizada, debiendo desarrollarse con plena observancia del principio de buena fe negocial y del principio de previsión presupuestal.”**

“Artículo 13-C. Trato directo

El trato directo se rige por las siguientes reglas:

13-C.1 La comisión negociadora acuerda el cronograma de sus sesiones en su acta de instalación.”

- Referencia: PL 13888/2025-CR; 7218/2023-CR; PL 5439/2022-CR.

“Artículo 14. Derecho de información

(...)

Esta información se entrega dentro de los veinte (20) días de solicitada, bajo responsabilidad, **en concordancia con el siguiente artículo.”**

- Referencia: PL 5439/2022-CR.
- Sustento:
 - Convenio OIT N.º 87 (Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación, 1948)
 - Convenio OIT N.º 98 (Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, 1949).
 - Convenio OIT N.º 154 (Fomento de la Negociación Colectiva, 1981) y

- Recomendación OIT 163 refuerzan la obligación de proporcionar información relevante para la negociación

“Artículo 15. Incumplimiento de la obligación de informar

El incumplimiento por parte del empleador de sus obligaciones de informar origina una sanción administrativa por infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Las organizaciones sindicales, cuyo empleador se niegue a cumplir con la obligación de información, podrán solicitar a los órganos competentes de supervisión y control que se requiera su entrega bajo apercibimiento de multa; la que será duplicada en caso de persistir en su incumplimiento, **sin perjuicio de hacer efectivos los apercibimientos previstos en los artículos 4 y 14 de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.**”

- Referencia: PL 13888/2025-CR; 7218/2023-CR; PL 5439/2022-CR.
- Sustento:
 - Base legal: Convenios OIT (87, 98, 154), Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y jurisprudencia nacional.
 - A nivel Administrativo: actuaciones de SUNAFIL y SERVIR que sancionan la infracción de incumplimiento con multas y medidas disciplinarias.
 - Judicial: Poder Judicial y Tribunal Constitucional ordenan la entrega de información y reconocen la omisión como práctica antisindical.

“Artículo 15-A. Garantía de viabilidad presupuestal

- a) Para garantizarla referida viabilidad presupuestal de los acuerdos de negociaciones colectivas en los años fiscales correspondientes, las entidades públicas deben considerar su capacidad fiscal, financiera y presupuestaria, incluyendo una precisión de los recursos directamente recaudados (RDR) que obtenga; así como, la gestión fiscal de los recursos humanos. Para tal efecto elaboran un informe que desarrolle dichos conceptos y que establezca el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.**
- b) En la negociación colectiva en el nivel centralizado, se requiere que cuenten con un informe elaborado por la Representación Empleadora designada por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM), en donde se detalle el costo de implementación del proyecto de Convenio Colectivo y la disponibilidad presupuestal con que se cuenta.**

- c) **En la negociación colectiva en el nivel descentralizado, se requiere que cuenten con un informe 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 y su disponibilidad presupuestal, que deberá incluir la identificación y desagregado de los recursos directamente recaudados (RDR) que obtenga. 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 Comisión.**
- d) **Previo a la emisión de los informes señalados en los numerales anteriores, la parte empleadora debe tener en cuenta el Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público, elaborado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), que determina el espacio fiscal para la implementación de los procesos de negociación colectiva centralizados y descentralizados. Para la emisión del referido Informe Final, el MEF remite de manera previa al Consejo de Ministros un informe que contiene la propuesta del estado situacional de la Administración Financiera del Sector Público para que delibere respecto a la determinación del espacio fiscal propuesto por el MEF, pudiendo dicho Consejo de Ministros plantear recomendaciones para la determinación del referido espacio fiscal.**
- e) **El Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público es un documento técnico elaborado y emitido por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (DGGFRH) en coordinación con los órganos de línea competentes del MEF, que tiene como finalidad definir el espacio fiscal para las partes empleadoras que constituyen pliegos presupuestarios, de corresponder, sin perjuicio de lo que estas identifiquen posible de repriorizar en el marco de la Asignación Presupuestaria Multianual vigente. Dicho documento contiene, como mínimo, la siguiente información:**
- i. **El análisis del contexto macroeconómico nacional e internacional y la proyección de las principales variables por un horizonte de tres (3) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes, a cargo de la Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal del Ministerio de Economía y Finanzas (DGPMACDF).**

- ii. **La situación fiscal del Sector Público, con la descripción y análisis del desempeño reciente de las principales variables fiscales, su proyección por un periodo de tres (03) años, de acuerdo con las proyecciones oficiales vigentes. Asimismo, contiene el cumplimiento de las reglas macrofiscales del último año e indica la aplicación de cláusulas de excepción durante el año en curso, a cargo de la DGPMACDF.**
 - iii. **La situación financiera del Sector Público, con el desempeño y análisis de los principales indicadores financieros, incluye la información correspondiente al estado actual de las deudas derivadas por sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada de cada entidad del Sector Público, registrada en el Aplicativo Informático “Demandas Judiciales y Arbitrales en Contra del Estado”, a cargo de la Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas (DGPP).**
 - iv. **El costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, en función a la información registrada por la Entidad en el “Módulo de Solicitudes de Proyecto de Convenio Colectivo”, a cargo de la DGGFRH.**
 - v. **Los recursos que pueden ser asignados para el financiamiento del costo de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia económica contenidas en los proyectos de convenios colectivos, sin comprometerla sostenibilidad fiscal del Sector Público, a cargo de la DGPP.**
 - vi. **El análisis de la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad pública, según corresponda, donde se determine, en función, entre otros factores, del número de servidores públicos de la entidad y el gasto en recursos humanos, el espacio fiscal por cada pliego presupuestario, para efectos de implementar las propuestas planteadas en los proyectos de convenios colectivos, a cargo de la DGGFRH.”**
- Referencia: PL 5439/2022-CR.
 - Sustento:
 - OIT: Convenios 98 y 154 → reconocen negociación colectiva, con límites presupuestales solo si son reales y negociados de buena fe.
 - ONU: PIDESC → restricciones presupuestales deben ser necesarias y proporcionales.
 - OEA: Protocolo de San Salvador y CADH → convenios y laudos son vinculantes; la viabilidad presupuestal no puede ser excusa para desconocerlos.
 - Principio central: La viabilidad presupuestal es un límite legítimo, pero debe aplicarse con transparencia, proporcionalidad y buena fe, nunca como mecanismo para vaciar de contenido la negociación colectiva.

“Artículo 16. Deber de buena fe

Las partes están obligadas a negociar de buena fe y a abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva a la parte contraria. Son actos de mala fe, entre otros:

- a) La no entrega de información dentro del plazo establecido en el artículo 14 de la presente ley.
 - b) Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo, **a designar a su representación negociadora dentro de los cinco (5) días calendario siguientes a su presentación o** a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley.
- (...)

Los funcionarios o directivos responsables que incurran en alguno de estas infracciones o actos de mala fe, se harán corresponsables por las sanciones pecuniarias previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.”

- Referencia: PL 13888/2025-CR; 7218/2023-CR; PL 5439/2022-CR.
- Sustento:
 - Convenio OIT N.º 98 (1949) – Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, reconoce la negociación colectiva como derecho fundamental; Obliga a los Estados a garantizar procedimientos que aseguren la eficacia y buena fe en la negociación.
 - Convenio OIT N.º 154 (1981) – Fomento de la Negociación Colectiva, la negociación colectiva como un proceso que debe realizarse en condiciones de buena fe y equilibrio; donde Estados deben promover mecanismos que aseguren que las partes negocien con transparencia y compromiso real.
 - Recomendación OIT 163 (1981)
 - Complementa al Convenio OIT 154, establece que la buena fe implica proporcionar información relevante y evitar prácticas dilatorias o desleales.

“Artículo 17. Convenio colectivo

El convenio colectivo es el producto final del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:

- 17.1 Tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron. Obliga a estas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito. **Es nulo de pleno derecho toda interpretación que la contravenga.**
- 17.2 Rige desde el día en que las partes lo determinen, con excepción de las disposiciones con incidencia presupuestaria, que necesariamente rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley.
- 17.3 Tendrá la vigencia que acuerden las partes, que en ningún caso es menor a un (1) año, **incluso en caso de reestructuración, fusión, extinción u otro análogo de la entidad.**

- 17.4 Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no contienen disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.
- 17.5 Sus cláusulas siguen surtiendo efecto hasta que entre en vigencia una nueva convención que las modifique. Las cláusulas son permanentes, salvo que, de manera excepcional y **taxativa**, se acuerde expresamente su carácter temporal.
- 17.6 No es de aplicación a los funcionarios y directivos públicos, **ni a personal que temporalmente desempeñe labor directiva o cumpla función de confianza**. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.
- 17.7 Todo pacto que se suscriba individualmente o no o se disponga de forma unilateral por el empleador **o por acuerdo**, que tenga como objeto la disminución y/o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de **otros** convenios colectivos y/o laudos arbitrales vigentes, **o que pretenda para retardar o negar su negociación a otro nivel**, son nulos de pleno derecho.”

– Referencia: PL 5439/2022-CR.

– Sustento:

- OIT: Convenios 98 y 154; Recomendaciones 91 y 92.
- ONU: PIDESC¹ (art. 8).
- OEA: CADH² (art. 16) y Protocolo de San Salvador (art. 8.1.c).
- Principio central: Convenios colectivos y laudos arbitrales son instrumentos obligatorios, reconocidos como parte del derecho de negociación colectiva y la libertad sindical.

“Artículo 18. Arbitraje laboral en la negociación colectiva en el sector público

(...)

- 18.4 Una vez aceptada su designación, el presidente del tribunal convoca a las partes a una audiencia de instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje. La duración del proceso arbitral, incluida la notificación del laudo, no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días hábiles, **salvo si se invoca causa legal o convencional objetiva o material que justifique su prórroga**.
- 18.5 Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o **en su defecto** considera una alternativa que recoja los planteamientos de las partes.
- 18.6 En caso que lo estime conveniente, el tribunal arbitral define una provisión cautelar que es comunicada a la entidad a fin de que la incluya en el proyecto de presupuesto para el siguiente ejercicio **fiscal anual**. Esta provisión cautelar es determinada por el tribunal arbitral

¹ PIDESC, ES EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, ADOPTADO POR LA ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS EN 1966 Y EN VIGOR DESDE 1976

² CADH, ES LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, TAMBIEN CONOCIDA COMO PACTO DE SAN JOSE DE COSTA RICA, ADOPTADA EN 1969 Y EN VIGOR DESDE 1978.

tomando como referencia las propuestas finales presentadas por las partes.

- 18.7 Son de aplicación supletoria al arbitraje laboral **económico** establecido en la **Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Texto Único aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR**, su reglamento y el Decreto Legislativo 1071, en tanto no se opongan a esta Ley y **resulten aplicables dada la naturaleza jurídica del arbitraje laboral económico. La Constitución Política, artículo 139 inciso 1, establece su facultad jurisdiccional.**
- 18.8 **Los honorarios de cada árbitro del tribunal arbitral en el ámbito laboral será el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital por cada trabajador comprendido en el ámbito de la negociación colectiva, hasta 50 trabajadores; 7.5 % por cada trabajador que exceda los 50 hasta 200 trabajadores; 5% por cada trabajador que exceda los 200 hasta 300 trabajadores, y 2.5% que exceda a los 300 trabajadores.**

El presidente del tribunal arbitral percibirá honorarios de por lo menos un 25% más de lo que perciban los demás árbitros del tribunal.

El honorario del secretario del tribunal arbitral corresponderá a 2 remuneraciones mínimas vitales.

El monto de los honorarios de los árbitros no podrá ser mayor a 30 remuneraciones mínimas vitales.”

“Artículo 19. Laudo arbitral

(...)

- 19.3 Los laudos en materia laboral se ejecutan obligatoriamente, dentro del plazo indicado en los mismos, **salvo lo previsto en el artículo 18.4.**
- 19.4 El incumplimiento en la ejecución del laudo inhabilita al empleador a impugnar un laudo o a continuar el procedimiento iniciado si durante el proceso se verifica tal hecho, para lo cual la parte sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción por incumplimiento de laudo. **Los procesos de negociación en trámite en cualquier etapa, se adecuarán a esta previsión.**
- 19.5 A solicitud del sindicato, los órganos competentes de supervisión y control **a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o de la Presidencia del Consejo de Ministros**, constatan el incumplimiento en la ejecución de los laudos, teniendo el acta de constatación mérito suficiente para que la Sala que conoce el procedimiento de nulidad declare improcedente de pleno derecho su impugnación.”

– Referencia: PL 12706/2022-CR.

– Sustento:

OIT: Convenios 98 y 154; Recomendaciones 92 y 163

ONU: PIDESC (art. 8).

OEA: CADH (art. 16) y Protocolo de San Salvador (art. 8.1.c).

Principio central: Convenios colectivos y laudos arbitrales son instrumentos obligatorios, reconocidos como parte del derecho de negociación colectiva y la libertad sindical.

TÍTULO IV: SOSTENIBILIDAD FINANCIERA Y EJECUCIÓN

Artículo 5th. Derogatoria del artículo 21 de la Ley 31188.

Derógase el artículo 21 de la Ley de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal; y déjese sin efecto toda norma administrativa que se oponga a la presente ley.

Referencia: PL 05706/2023-CR (Reformulado para evitar el vacío legal).

Sustento: Principio de Solidaridad Sindical; Resolución Administrativa del MTPE que reconoce la legalidad de las cláusulas de compensación por gastos de negociación (Sector Privado).

TÍTULO V: TRANSPARENCIA Y REGISTRO

Artículo 6th. Modificación de la Segunda Disposición Complementaria Final.

Se modifica la segunda disposición complementaria final; quedando redactado de la siguiente manera:

“SEGUNDA. Aportes y registro de afiliación

Las entidades y empresas del sector estatal facilitan el cumplimiento del proceso de descuentos de los aportes sindicales. La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) implementa un registro de afiliación sindical de trabajadores estatales y es responsable de proporcionar oficialmente la información que de ahí derive. Para dicho efecto, la autoridad administrativa de trabajo implementa dentro de los 90 días calendario un aplicativo en línea que facilite el proceso.”

“Es obligatorio el registro y el archivo digital de afiliación y aportes, para evitar la discrecionalidad administrativa en el descuento de cuotas.”

- Referencia: PL 10275/2024-CR, PL 12437/2025-CR.
- Sustento: Convenio 98 OIT (Protección contra injerencia patronal).

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES Y DEROGATORIAS

PRIMERA.- Aplicación e Interpretación

Precísase que la Ley 31188 es de aplicación inmediata. Ningún pronunciamiento del poder ejecutivo (de PCM/SERVIR, o MEF) puede desnaturalizar lo aquí establecido, bajo sanción de nulidad. Está prohibido que las entidades del Estado, emitan opiniones, informes institucionales o cualquier otro documento que vulnere la finalidad establecida en la Ley 31188. El incumplimiento de la disposición contenida en este artículo, es considerado falta grave, independientemente de la responsabilidad penal o administrativa, u otra a que hubiera lugar.

Referencia: PL 1396/2021-CR - Dictamen de Mayoría.

Sustento: Art. 51 Constitución

SEGUNDA.- Se deja sin efecto el Decreto Supremo 008-2022-PCM

Déjese sin efecto el **Decreto Supremo 008-2022-PCM** y los artículos del Decreto Legislativo 1442 que se opongan a la presente Ley o limiten la autonomía de la negociación colectiva. No tiene efecto y, consiguientemente, es inaplicable, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000088-2021-SERVIR-PE.

Referencia: PL 1396/2021-CR - Dictamen de Minoría y PL 05439/2022-CR.

TERCERA.- Autonomía de Gobiernos Locales

Los Gobiernos Locales, **ESSALUD** y entidades que cuenten con Recursos Directamente Recaudados tienen potestad plena para negociar sin sujeción a los límites del Tesoro Público.

Referencia: PL 13367/2025-CR, PL 12308/2025-CR, PL 12437/2025-CR.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Adecuación de los procedimientos de negociación colectiva

Los procedimientos de negociación colectiva en el nivel descentralizado en el ámbito de los gobiernos locales que se encuentran en curso, se adecúan a lo dispuesto por la presente ley.

RESUMEN DE VINCULACIÓN JURÍDICA (MEMORIA TÉCNICA)

Esta fórmula integra **11 proyectos que fueron minuciosamente analizados**, asegurando que cada cambio normativo esté referido a una "autoría" legislativa (PL) y a una base jurídica (OIT/Constitución), o jurisprudencial, a fin de hacerla consistente técnicamente e inexpugnable ante una eventual demanda de inconstitucionalidad.

- **Constitución Política:** Artículos 2 (inciso 14), 28 (libertad sindical, negociación y huelga) y 103 (teoría de los hechos cumplidos para aplicación inmediata).
- **Tratados Internacionales:**
 - **Convenios OIT 87, 98, 151 y 154:** Ratificados por Perú, forman parte del Derecho Nacional.
 - **Convención Americana sobre DD.HH.:** Protección de la libertad de asociación.
- **Sector Privado (Homologación):** Se utiliza como referencia el **TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (DS 010-2003-TR)** para superar las trabas que el Estado-Patrono impone a sus propios trabajadores.
- **Jurisprudencia:**
 - **TC:** Sentencias que otorgan fuerza de ley al convenio colectivo.
 - **Corte Suprema:** Plenos Jurisdiccionales Laborales que prohíben el uso del "presupuesto" como excusa para el incumplimiento de laudos arbitrales.

Dictamen Final: Esta fórmula legal cierra la brecha de desigualdad entre el trabajador público y el privado, devolviendo al sindicato su rol protagónico en la redistribución de la riqueza estatal a través del diálogo social efectivo.