CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
26 SEP 2018
RECIBIDO
Firma ____ Hora 10:00am

Proyecto de Ley N° 3439/2018-CR

El Congresista de la República ELÍAS NICOLÁS RODRÍGUEZ ZAVALETA, en representación de la Célula Parlamentaria Aprista, amparado en el derecho de iniciativa legislativa que le concede el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, así como los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

LEY QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1442, DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo Único. – Deroga el Decreto Legislativo N° 1442

Derógase el Decreto Legislativo N° 1442, "Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público".

CONGRESO DE LA REPÚBLICA – ELIAS RODRIGUEZ ZAVALETA –

ELIAS RODRIGUEZ ZAVALETA
Congresista de la República

VOCERO ALTERNO

202621/ATD

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 28 de Setiembre del 201.....

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77º del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición Nº 3439 para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.-

.....

.....

.....

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa legislativa tiene su antecedente en el Proyecto de Ley N° 3432/2018-CR, de autoría del Congresista Segundo Tapia Bernal. El Congreso de la República mediante Ley N° 30823, delega al Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, entre otras medidas por un plazo de 60 días calendario. Y establece que el Poder ejecutivo está facultado para legislar sobre la modernización de los Sistemas Administrativos del Estado, para lo cual crea y regula la Planilla Única de Pago del Sector Público, que consiste en un registro con los ingresos de cada uno de los trabajadores públicos y se encuentra bajo el ámbito de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas. Además, indica que las Entidades del Estado deben cumplir con entregar a sus trabajadores doce remuneraciones al año, más los aguinaldos otorgados por el Estado que constan en una gratificación por Fiestas Patrias, por Navidad, y una bonificación por escolaridad. Pero, lo que se ha venido obteniendo por los Pactos Colectivos se desconocen al igual que la CTS por año de servicio que costó luchas conseguir.[1]

Se precisa que los montos son fijados únicamente por la Ley de Presupuesto del Sector Público. Además, todos los montos incluidos los salarios deben ser reglamentados mediante Decreto Supremo del Ministerio de Economía y Finanzas.[2]

En el articulo 16° señala que se encuentran obligadas a cumplir bajo responsabilidad funcional, las normas y lineamientos que se emitan en el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en el caso que esta Dirección advirtiera del incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo a la entidad del Sector Público y [3]

---

[1] Decreto Legislativo N° 1442 Diario Oficial El Peruano Normas Legales
[2] Decreto Legislativo N° 1442 Diario Oficial El Peruano Normas Legales
[3] Decreto Legislativo N° 1442 Diario Oficial El Peruano Normas Legales
http://agubernamental.org/web/informativo.php?id=42953

esta hubiese hecho caso omiso a ella, la Dirección General deberá comunicar, adjuntando un informe donde ser detalle el impacto fiscal significativo a la Contraloría General de la República para esta actué de acuerdo a su competencia. En este caso se está obligando a las entidades públicas a cumplir con los lineamientos de la planilla Pública. Por lo que, ningún Gobierno Regional o Local, Essalud, Universidades, Ministerio Publico, Jurado Nacional de Elecciones, Defensoría del Pueblo, Reniec y demás entidades públicas podrán cumplir con algún pedido de sus trabajadores quienes, a través de negociaciones colectivas, exigen aumentos salariales.[4]

El Decreto Legislativo N° 1442 representaría un acto de inconstitucionalidad porque dejaría sin beneficios adquiridos a todos los trabajadores públicos a través de los pactos colectivos que ayudan a sostener sus salarios frente al irrisorio sueldo que perciben, solo recibirían 12 sueldos, dos gratificaciones y una escolaridad al año.

En tal sentido, este decreto legislativo busca anular el justo derecho de los trabajadores públicos a negociar mejores salarios, y se estarían afectando a unos 250 mil trabajadores del Decreto Legislativo 276; y otros 100 mil que están dentro del D. L. 728 (régimen privado), a nivel nacional. Además, los pensionistas de la Ley 20530.[5]

II.- MARCO NORMATIVO

1.- Constitución Política del Perú

Artículo 28

El estado reconoce los derechos de Sindicalización, negociación colectiva y huelga.[6]

---

[4] Decreto Legislativo N° 1442 Diario Oficial El Peruano Normas Legales http://agubernamental.org/web/informativo.php?id=42953

[5] https://rpp.pe/peru/la-libertad

[6] Art. 28 Constitución Política del Perú

2.-Tribunal Constitucional

Sobre la Negociación Colectiva

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en los expedientes N° 0003-2013-PI/TC. 00004-2013-PI/TC (Caso Ley de Presupuesto Público), expedida el 3 de Setiembre de 2015. En dicha sentencia existe un mandato Constitucional para regular el ejercicio sindical.

54.- La negociación colectiva es el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en el contexto de una relación laboral. En tal sentido, dentro del respeto del orden público constitucional, la Constitución impone al Estado el deber de fomentar la negociación colectiva y promover las formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Al lado de estas tareas de fomento y estimulo, al Estado también le corresponde la obligación constitucional de asegurar y garantizar que los convenios aprobados tengan fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.[7]

58.- En el caso del artículo 6 de la ley impugnada, se ha sostenido que es inconstitucional que tal norma establezca "Prohíbase en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente".[8]

59.- Con la demanda se ha afirmado que la prohibición de reajuste o incremento de la serie de conceptos, que se aluden en dicho artículo 6, incide directamente en el contenido constitucionalmente protegido del derecho de negociación, pues estos forman parte de las condiciones de trabajo o condiciones de empleo.[9]

---

[7] http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf
[8] http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf
[9] http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf

83.- El Tribunal entiende que pueden imponerse restricciones de orden presupuestal a la negociación colectiva con los trabajadores del Sector Público y que el establecimiento de estos límites al poder de negociación colectiva puede encontrarse justificado y ser razonable atendiendo a situaciones de insuficiencia económica por la que atraviese el Estado. Sin embargo, incluso en casos como el mencionado, la prohibición de negociación colectiva siempre debe estar sujeta a criterios de temporalidad.[10]

El Tribunal juzga que limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del período previsto por la ley restrictiva, son, en sí mismas inconstitucionales.[11]

3.-Organización Internacional de Trabajo(OIT)

La OIT como órgano que elabora y supervisa la normatividad internacional en materia de trabajo, ha establecido regulación específica sobre la negociación colectiva, así como de manera general, sobre la libertad sindical.

Convenio sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva de 1949 y Convenio sobre la negociación colectiva, 1981.

Las Normas de la OIT promueven la negociación colectiva y contribuyen a garantizar que las buenas relaciones laborales beneficien a todos.[12]

II.- ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente Proyecto de Ley no genera costo adicional al Estado, por el contrario, contribuye a restituir el derecho a la negociación de todos los servidores públicos del país.

[10] http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf
[11] http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00003-2013-AI%2000004-2013-AI%2000023-2013-AI.pdf
[12] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/sitestudiocontenteleme nts/wcms_con_txt_ils_sel_col_es.pdf

III.- EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

Esta iniciativa no colisiona con el ordenamiento jurídico nacional.