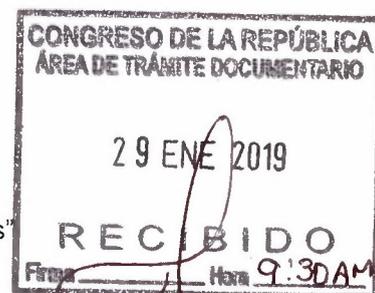


Proyecto de Ley N° 3841/2018 - PE

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"



Lima, 28 de enero de 2019

OFICIO N° 019 -2019 -PR

Señor  
**DANIEL SALAVERRY VILLA**  
Presidente del Congreso de la República  
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, a fin de someter a consideración del Congreso de la República, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, el Proyecto de Ley que regula la Negociación Colectiva en el Sector Público.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,

MARTIN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO  
Presidente del Consejo de Ministros

278519-ATD

**CONGRESO DE LA REPÚBLICA**

Lima, 31 de ENERO del 2019

Según la consulta realizada, de conformidad con el  
Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la  
República: pase la Proposición N° 3841 para su  
estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN,  
GOBIERNOS REGIONALES Y  
MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN  
DEL ESTADO. -



.....  
**GIANMARCO PAZ MENDOZA**  
Oficial Mayor  
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



# Proyecto de Ley

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

## LEY QUE REGULA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES INICIALES

##### **Artículo 1. Objeto**

La Ley tiene por objeto regular la negociación colectiva en el Sector Público.

##### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

2.1. La Ley es de aplicación a las distintas entidades del Sector Público.

2.2. Para efectos de la Ley, el Sector Público incluye a:

##### **1. Sector Público No Financiero:**

a. Entidades Públicas:

i. Poder Legislativo.

ii. Poder Ejecutivo.

iii. Poder Judicial.

iv. Ministerio Público.

v. Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional.

- vi. Contraloría General de la República.
  - vii. Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
  - viii. Universidades Públicas.
  - ix. Gobiernos Regionales.
  - x. Gobiernos Locales.
  - xi. Otros organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional y Regional.
  - xii. Otros organismos públicos de nivel de Gobierno Local.
  - xiii. Instituto Nacional de Penitenciario.
- b. Empresas Públicas No Financieras:
- i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito de Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).
  - ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
- c. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:
- i. Seguro Social de Salud (ESSALUD).
  - ii. Administradores de Fondos Públicos.

## **2. Sector Público Financiero:**

- a. Banco Central de Reserva del Perú.
- b. Empresas Públicas Financieras:
  - i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del FONAFE.
  - ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
- c. Cajas Municipales.

## **Artículo 3. Definiciones**

Para efectos de la Ley se consideran las siguientes definiciones:

1. **Condiciones económicas:** Son las compensaciones económicas que percibe el servidor público que son una ventaja patrimonial cualquiera sea su denominación y temporalidad. Se incluyen en este concepto las bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y



# Proyecto de Ley

condiciones de productividad sujetas a condición que tengan como correlato una condición económica.

2. **Condiciones no económicas:** Es el conjunto de beneficios no monetarios que la entidad pública destina al servidor público con el objetivo específico de motivarlo y elevar su competitividad. No son de libre disposición del servidor ni tampoco constituyen una ventaja patrimonial.
3. **Convenio colectivo:** Es el acuerdo escrito que se celebra entre una o más organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas o en ausencia de éstas, por delegados de los servidores públicos; y una entidad, sector o empresa del Sector Público, con la finalidad de establecer condiciones económicas y no económicas, y demás aspectos concernientes a las relaciones entre las partes. El convenio colectivo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron y obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.
4. **Negociación colectiva en el Sector Público:** Es el procedimiento destinado a regular las condiciones económicas y no económicas y demás aspectos concernientes a las relaciones entre las partes en el que intervienen de una parte, una o varias organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas o en ausencia de estas, los delegados representantes de los servidores públicos expresamente elegidos y, de la otra, alguna entidad, sector o empresa del Sector Público, a través de la Comisión Negociadora ad-hoc, Sub Comisión Negociadora ad-hoc o Comisión Negociadora.
5. **Organización sindical:** Es toda organización que tenga por objeto representar, fomentar y defender los intereses de los servidores públicos en la negociación colectiva, incluyendo sindicatos, federaciones y confederaciones con registro vigente en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, regulado por Ley N° 27556, Ley que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos y en el Registro de las Organizaciones sindicales de la actividad privada, según corresponda.
6. **Delegados:** Son los servidores públicos representantes de la parte sindical de las entidades o empresas del Sector Público cuyo número de servidores no alcance al requerido para constituir un sindicato.

7. **Organización sindical mayoritaria:** Es la organización sindical que afilia a la mayoría absoluta de los servidores públicos equivalente al cincuenta por ciento (50%) más uno de la entidad, sector o empresa del Sector Público.
8. **Pliego de reclamos:** Es el documento elaborado por la organización u organizaciones sindicales, agrupación sindical o delegados mediante el cual se da inicio a la negociación colectiva, en el que se contempla el proyecto de convenio colectivo.
9. **Código de Ética:** Para los efectos de la Ley, el Código de Ética es el que regula los lineamientos de conducta, principios y deberes éticos, prohibiciones éticas, sanciones y procedimiento, entre otros de los árbitros, el mismo que es aprobado mediante Decreto Supremo de la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM).
10. **Sector Público:** Para efectos de la Ley, el Sector Público incluye:

**10.1. Servidor público:** Es toda persona con vínculo contractual en el Sector Público sujeto a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR; Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios; Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y servidores públicos sujetos a regímenes de carreras especiales. Incluye a los servidores de las empresas del Sector Público No Financiero y Financiero.

Para los efectos de esta Ley no les alcanza lo resuelto en los convenios colectivos o laudos arbitrales a los funcionarios públicos, directivos públicos, servidores de confianza, miembros de las Fuerzas Armadas, miembros de la Policía Nacional del Perú, jueces y fiscales.

**10.2. Sector Educación:** Son los servidores públicos a que se hace referencia en la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, así como los docentes de los Institutos de Educación Superior Públicas (IES) y de las Escuelas de Educación Superior Públicas (EES) de la Ley N° 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes; cuyo Titular del Sector es el/la Ministro/a de Educación.

**10.3. Sector Salud:** Son los profesionales de la salud y al personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud que presta servicios al Estado, a que se refiere el Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado; cuyo Titular del Sector es el/la Ministro/a de Salud.

#### **Artículo 4. Principios**

Son principios de la negociación colectiva y arbitraje en el Sector Público:

1. **Autonomía colectiva:** Las partes tienen la capacidad de autoregulación para solucionar sus conflictos de intereses referidos a condiciones económicas y no económicas, respetando los principios que regulan el



# Proyecto de Ley

derecho constitucional presupuestario, en particular, los principios de equilibrio y legalidad presupuestal.

2. **Buena fe negocial:** Las partes de la negociación colectiva tienen la obligación de tratar de llegar a una solución pacífica de los conflictos, para lo cual deberán de realizar todos los actos necesarios para que la negociación se realice de manera constructiva y de buena fe.
3. **Responsabilidad y disciplina fiscal:** Todo acto relativo a la negociación colectiva y arbitraje en el Sector Público se realiza respetando la disponibilidad presupuestal y sostenibilidad de las finanzas del Estado.
4. **Legalidad:** En la administración pública, incluidos los miembros de la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público y árbitros, sólo pueden actuar cuando se encuentren habilitados por norma legal expresa.

## TÍTULO II

### NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

#### CAPÍTULO I

##### NIVELES

#### **Artículo 5. Niveles de la negociación colectiva**

La negociación colectiva en el Sector Público se lleva a cabo en los siguientes niveles:

1. Nivel centralizado.
2. Nivel centralizado especial.
3. Nivel descentralizado.

#### **Artículo 6. Negociación colectiva a nivel centralizado**

6.1 La negociación colectiva a nivel centralizado se realiza entre una o varias organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas y la Comisión Negociadora ad-hoc del Sector Público.

6.2 Los servidores públicos sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057 de las entidades del Sector Público a que se refieren los numerales ii, v, vi, viii, ix, xi y xiii del literal a del inciso 1 del párrafo 2.2 del artículo 2 de la presente Ley, negocian a nivel centralizado las condiciones económicas.

Las condiciones no económicas de las entidades del Sector Público se negocian a nivel descentralizado con la Comisión Negociadora de cada entidad del Sector Público.

6.3 En el marco de la negociación colectiva de nivel centralizado puede establecerse mesas especiales de negociación. En el Reglamento se establecen los criterios para la conformación de las mesas especiales y el procedimiento de la negociación, manteniéndose el único pliego de reclamos.

#### **Artículo 7. Negociación colectiva a nivel centralizado especial**

La negociación colectiva a nivel centralizado especial se realiza entre una o varias organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas y las Sub Comisiones Negociadoras ad-hoc de los sectores Salud y Educación, los del régimen de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Poder Judicial y Ministerio Público; respectivamente, los cuales negocian las condiciones económicas y no económicas.

En la negociación colectiva del sector salud puede establecerse mesas especiales de negociación. En el Reglamento se establecen los criterios para la conformación de las mesas especiales y el procedimiento de la negociación, manteniéndose el único pliego de reclamos.

En la negociación colectiva del sector educación se negocia con la organización sindical de alcance nacional y que cuente con mayoría absoluta.

#### **Artículo 8. Negociación colectiva a nivel descentralizado**

La negociación colectiva a nivel descentralizado se realiza entre una o varias organizaciones sindicales de los servidores públicos agrupadas o en ausencia de éstas por los delegados representantes de los servidores y, las respectivas Comisiones Negociadoras del Poder Legislativo; Banco Central de Reserva del Perú; la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; ESSALUD; Gobiernos Locales; Otros organismos públicos de nivel de Gobierno Local; Empresas Públicas Financieras y no Financieras; Administradores de Fondos Públicos; Cajas Municipales; y, otras las cuales negocian condiciones económicas y no económicas.

### **CAPÍTULO II**

#### **COMISIÓN MULTISECTORIAL DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS DEL SECTOR PÚBLICO**

**Artículo 9. Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público**



# Proyecto de Ley

9.1 La Comisión está integrada por cinco (5) miembros: un (1) representante de la PCM, quien la preside y solo tiene voto dirimente en caso no haya acuerdo; dos (2) representantes del Poder Ejecutivo; y, dos (2) representantes de la sociedad civil. La designación de los miembros se efectúa mediante decreto supremo con voto aprobatorio del Consejo de Ministros. En dicha designación se incluye a dos (2) miembros suplentes, quienes reemplazan a los miembros titulares en caso de ausencia. Dicha Comisión está adscrita a la PCM y es de naturaleza permanente, correspondiendo a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) actuar como Secretaría Técnica.

Los miembros de la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público son designados por un periodo de cuatro (4) años, prorrogable por un periodo de cuatro (4) años adicionales.

Los miembros de dicha Comisión perciben un máximo de cuatro (4) dietas por mes, aun cuando asistan a un número mayor de sesiones.

9.2 La Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público tiene como funciones las siguientes:

1. Dicta lineamientos vinculados al procedimiento de negociación colectiva de los niveles centralizado, centralizado especial y descentralizado.
2. Designa al conciliador en los tres (3) niveles de negociación colectiva.
3. Recibe las solicitudes de Arbitraje y evalúa su procedencia.
4. Designa a los presidentes de los Tribunales Arbitrales.
5. Sanciona a los árbitros, previo procedimiento, por la comisión de faltas previstas en la presente Ley o la normativa vigente en materia arbitral.
6. Puede designar un tribunal arbitral de oficio, debidamente sustentado.
7. Otros que se aprueben en el Reglamento.

## CAPÍTULO III

### SUJETOS

## SUBCAPÍTULO I

## **PARTE EMPLEADORA**

### **Artículo 10. Parte empleadora en la negociación colectiva a nivel centralizado**

10.1 En la negociación colectiva a nivel centralizado, por la parte empleadora participa una Comisión Negociadora ad-hoc, designada por PCM.

10.2 La Comisión Negociadora ad-hoc está conformada por lo menos por siete (7) miembros representantes de las entidades del Sector Público referidas en el párrafo 6.2 del artículo 6 de la presente Ley. En el Reglamento se establecen los criterios para su conformación y, de ser el caso, ampliación de sus miembros.

### **Artículo 11. Parte empleadora en la negociación colectiva a nivel centralizado especial**

11.1 En la negociación colectiva a nivel centralizado especial, por la parte empleadora participa una Sub Comisión Negociadora ad-hoc, conformada como mínimo, por:

1. El representante del titular del sector o entidad.
2. El jefe de presupuesto o quien haga sus veces.
3. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

11.2 Para los casos de los sectores Salud y Educación y el INPE, participan además hasta dos (2) representantes designados por la PCM.

11.3 En cuanto al Poder Judicial y Ministerio Público participa además un (1) representante designado por la PCM.

### **Artículo 12. Parte empleadora en la negociación colectiva a nivel descentralizado**

12.1 En la negociación colectiva a nivel descentralizado, por la parte empleadora participa la Comisión Negociadora del Poder Legislativo; la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; Gobiernos Locales; Otros organismos públicos de nivel de Gobierno Local; Empresas Públicas No Financieras; Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos; Sector Público Financiero; Caja Municipales; y, otras conformada como mínimo por:

1. El representante del titular, gerente general o quien haga sus veces de la entidad o empresa.
2. El jefe de presupuesto o quien haga sus veces.
3. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

12.2 En las Comisiones Negociadoras de las Empresas Públicas No Financieras y Financieras bajo el ámbito del FONAFE y ESSALUD, participa además un (1) representante de FONAFE en cada negociación.

12.3 En las Comisiones Negociadoras de los Gobiernos Locales; Otros organismos públicos de nivel de Gobierno Local; Empresas Públicas No Financieras y



# Proyecto de Ley

Financieras fuera del ámbito del FONAFE; Administradores de Fondos Públicos; Cajas Municipales; y otras puede participar un (1) representante designado por la PCM en cada negociación.

## **SUBCAPÍTULO II**

### **PARTE SINDICAL**

#### **Artículo 13. Parte sindical en la negociación colectiva a nivel centralizado**

En la negociación colectiva a nivel centralizado, por la parte sindical participa la organización sindical o las organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas que tengan mayor representatividad, de manera conjunta, pero en forma proporcional al número de afiliados de cada organización sindical.

#### **Artículo 14. Parte sindical en la negociación colectiva a nivel centralizado especial**

En la negociación colectiva a nivel centralizado especial, por la parte sindical participa la organización sindical o las organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas, de los sectores Salud y Educación, los comprendidos en la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Poder Judicial y Ministerio Público que tengan mayor representatividad, de manera conjunta, pero en forma proporcional al número de afiliados por cada organización sindical, que tengan mayoría absoluta o mayor representatividad, de ser el caso.

En la negociación colectiva del sector educación se negocia con la organización sindical o las organizaciones sindicales que tengan alcance nacional y deben representar a la mayoría absoluta de los docentes de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial y la Ley 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y la Carrera Pública de sus docentes; respectivamente.

#### **Artículo 15. Parte sindical en la negociación colectiva a nivel descentralizado**

En la negociación colectiva a nivel descentralizado, por la parte sindical participa la organización sindical o las organizaciones sindicales mayoritaria o las organizaciones sindicales agrupadas, en ausencia de estas por los delegados representantes de los servidores públicos agrupados expresamente elegidos del Poder Legislativo; Banco Central de Reserva del Perú; la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras

Privadas de Fondos de Pensiones; Gobiernos Locales; otros organismos públicos de nivel de Gobierno Local; ESSALUD; Empresas Públicas Financieras; Administradores de Fondos Públicos, Cajas Municipales; y, otras.

### **TÍTULO III**

#### **ETAPAS**

### **CAPÍTULO I**

#### **ETAPAS DE LA NEGOCIACIÓN**

##### **Artículo 16. Etapas de la negociación**

En cualquiera de los niveles de la negociación colectiva del Sector Público, esta se realiza de la siguiente forma:

1. Se inicia con la negociación directa, que incluye la presentación de un único pliego de reclamos y concluye, en caso de llegar a un acuerdo, con el convenio colectivo.
2. En caso de no llegarse a acuerdo parcial o total en la negociación directa, una o las dos partes pueden solicitar a la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público iniciar la conciliación.
3. En caso de no llegarse a acuerdo en la conciliación, cualquiera de las partes o ambas pueden solicitar el inicio de un proceso arbitral.

Las partes pueden acordar omitir la fase de conciliación a efecto de extender la etapa de la negociación directa.

### **CAPÍTULO II**

#### **NEGOCIACIÓN DIRECTA**

### **SUBCAPÍTULO I**

#### **PRESENTACIÓN DEL ÚNICO PLIEGO DE RECLAMOS**

##### **Artículo 17. Único pliego de reclamos**

17.1 La negociación colectiva a nivel centralizado se inicia con la presentación de un único pliego de reclamos; en el nivel centralizado especial con la presentación de un único pliego de reclamos por cada sector o entidad; y, en la descentralizada con la presentación de un único pliego de reclamos en cada entidad del Sector Público, los cuales contienen los proyectos de convenio colectivo.

17.2 No son objeto del pliego de reclamos las siguientes materias:

1. La estructura del Sector Público.
2. Las políticas de competencia de las entidades del Sector Público.
3. Las atribuciones de dirección, administración y fiscalización de las entidades del Sector Público.



# Proyecto de Ley

4. El nombramiento, contratación de servidores públicos y la recategorización de los cargos, puestos o plazas.
5. La aplicación o interpretación de normas de orden público.
6. Otras que se señalen expresamente mediante Ley o Reglamento.

## **Artículo 18. Forma de presentación**

18.1 Dependiendo del nivel de negociación colectiva, el pliego de reclamos se presenta de la siguiente forma:

1. La negociación colectiva a nivel centralizado se inicia con la presentación de un único pliego de reclamos que contiene condiciones económicas ante SERVIR. Las condiciones no económicas se negocian a nivel de cada entidad del Sector Público, para estos efectos, se aplica el procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado.
2. La negociación colectiva a nivel centralizado especial se inicia con la presentación de un único pliego de reclamos ante el Titular o responsable del sector o entidad a que se refiere el artículo 7 de la Ley, con copia a SERVIR.
3. La negociación colectiva a nivel descentralizado se inicia con la presentación de un único pliego de reclamos ante cada entidad o empresa, a que se refiere el artículo 8 de la Ley, con copia a SERVIR.

18.2 El procedimiento para tramitar el pliego de reclamos en los tres niveles de negociación se establece en el Reglamento.

## **Artículo 19. Oportunidad**

19.1 Los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, entre el 1 al 30 de setiembre. No puede iniciarse en el año anterior a elecciones generales, regionales y municipales, en el Reglamento se regulan los plazos ordenadores y reglas especiales.

19.2 En el caso que pliego de reclamos sean presentados en forma extemporánea se mantiene los plazos establecidos en el artículo 25 de la Ley.

## **SUBCAPÍTULO II**

## NEGOCIACIÓN DIRECTA

### Artículo 20. Negociación Directa

20.1 La negociación directa es la etapa en que las partes buscan una solución bilateral, libre, autónoma, rápida y eficaz respecto al pliego de reclamos. En la negociación directa las partes pueden ajustar, modificar o proponer cláusulas nuevas o sustitutorias al pliego de reclamos. En el caso de la parte empleadora esta puede presentar una contrapuesta integral o parcial.

20.2 La negociación directa se inicia dentro del décimo día hábil de presentado el pliego de reclamos.

20.3 Las partes negocian tomando en cuenta lo siguiente:

1. Los informes de parte.
2. El Informe Económico Financiero regulado en el artículo 22 y sus modificatorias a que se hace referencia en el párrafo 38.2 del artículo 38 de la Ley.

El contenido del informe de parte y el Informe Económico Financiero son de argumentación necesaria para la sustentación en la negociación colectiva, así como para el proceso y laudo arbitral, de ser el caso.

### Artículo 21. Informes de parte

Para facilitar la negociación colectiva, en cualquier momento, las partes pueden presentar un informe técnico, económico o de cualquier otro tema que permita sustentar sus posiciones.

### Artículo 22. Informe Económico Financiero

22.1 Para efectos de la negociación colectiva, el Ministerio de Economía y Finanzas emite un Informe Económico Financiero, debidamente fundamentado, indicando las fuentes de información para su elaboración.

22.2 El Informe Económico Financiero debe informar lo siguiente:

1. La situación económico-financiera general acerca de la estabilidad macro fiscal del país en consonancia con el manejo fiscal sostenible, considerando, entre otros:
  - a) Los supuestos del Marco Macroeconómico Multianual, que incluye las proyecciones macroeconómicas consistentes con el cumplimiento de las reglas fiscales del Sector Público No Financiero, por un periodo de cuatro (4) años, que comprende el año para el cual se está elaborando el presupuesto del sector público y al menos los tres (3) años siguientes.
  - b) La Asignación Presupuestaria Multianual y su estimación.
  - c) Presupuestos que incluye las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público aprobadas por el Congreso de la República, así como los presupuestos de todas las demás entidades del Sector no incluidas en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.



## *Proyecto de Ley*

- d) Los informes emitidos y publicados por el Consejo Fiscal en el marco de sus funciones.
  - e) La Cuenta General de la República: Instrumento de gestión pública que contiene información y análisis de los resultados presupuestarios, financieros, económicos, patrimoniales y de cumplimiento de metas e indicadores de gestión financiera, en la actuación de las entidades del sector público durante un ejercicio fiscal.
2. Así mismo, el Informe Económico Financiero, debe tener en cuenta la existencia de situaciones excepcionales:
- a) Si el año previo a que se realice la negociación colectiva, los ingresos del gobierno general, como porcentaje del Producto Bruto Interno (PBI), caen en más de 2,0 puntos del PBI, respecto al año previo, según las estadísticas oficiales públicas.
  - b) En caso se publique una Ley que disponga la aplicación de las cláusulas de excepción, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1276, Decreto Legislativo que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público No Financiero. Este supuesto se aplica únicamente para el año en que se publicó la Ley.
  - c) En caso se presenten desastres naturales y antrópicos de gran magnitud que ameriten la priorización del uso de recursos en la atención de los mismos.
3. En el caso concreto de cada negociación colectiva y/o arbitraje, adicionalmente a lo indicado precedentemente, el Informe Económico Financiero debe contener:
- a. La valorización de las peticiones económicas y no económicas de la parte sindical o de delegados contenidas en el pliego de reclamos.
  - b. La información contenida en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público. Incluyendo los ingresos y beneficios que tengan o hayan tenido los servidores públicos de la parte sindical.
  - c. Las obligaciones y contingencias que tenga la entidad, sector o empresa del Sector Público.

- d. Otra información de carácter relevante.
- 4. Adicionalmente:
  - a. En el caso de las Empresas Públicas No Financieras y Financieras fuera del ámbito de FONAFE; Organismos Públicos de los niveles de Gobierno Nacional, Regional y Local; y, Gobiernos Locales, la actual situación económico financiera, debiendo contener:
    - a.1. Revisión del presupuesto.
    - a.2. Los estados financieros.
    - a.3. La proyección económica y financiera de, al menos, los tres (3) siguientes años.
    - a.4. La no afectación de la gestión operativa y sostenibilidad de la misma.
  - b. En el caso de las Empresas Públicas No Financieras y Financieras bajo el ámbito de FONAFE y ESSALUD, se requiere además de lo señalado precedentemente, la evaluación correspondiente de FONAFE.
- 5. La posibilidad de atender las peticiones de la parte sindical, considerando la información referida en los párrafos y literales precedentes.

22.3 El Ministerio de Economía y Finanzas remite el Informe Económico Financiero a las partes de la negociación colectiva, y al tribunal arbitral, si fuera el caso. Dicho Informe puede ser actualizado cuando se estime conveniente.

## **SUBCAPÍTULO II**

### **CONVENIO COLECTIVO**

#### **Artículo 23. Convenio colectivo**

23.1 La negociación colectiva concluye, en caso de llegar a un acuerdo, con la firma del convenio colectivo.

23.2 El convenio colectivo tiene fuerza vinculante para las partes que lo acordaron, obligando a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable. Modifica de pleno derecho los aspectos contractuales de los servidores públicos con la entidad, sector o empresa del Sector Público.

23.3 Los convenios colectivos en los que la parte sindical afilie a la mayoría absoluta de los servidores públicos, equivalente al cincuenta por ciento (50%) más uno de los servidores, los efectos del convenio colectivo se hace extensible a todos los servidores públicos en el nivel que se negoció.

#### **Artículo 24. Vigencia del convenio colectivo**

24.1 El convenio colectivo tiene un plazo mínimo de vigencia de dos (2) años.

24.2 En el caso de las cláusulas contenidas en el convenio colectivo, estas continúan rigiendo mientras no sean modificadas por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.



# Proyecto de Ley

24.3 Los efectos del convenio colectivo o laudo arbitral se mantienen vigentes respecto de los servidores públicos mientras tengan vínculo vigente con la misma entidad, sector o empresa del Sector Público con la que se suscribió dichos documentos.

## **Artículo 25. Cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral**

25.1 El cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral se realiza:

1. En los casos de convenios colectivos, suscritos hasta el quince (15) de marzo, el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo en el proceso de programación multianual y formulación de su presupuesto institucional del siguiente año fiscal.
2. En los casos de convenios colectivos, suscritos después del quince (15) de marzo, el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo, en el proceso de programación multianual y formulación de su presupuesto institucional del subsiguiente año fiscal.

En el supuesto que el procedimiento de negociación no hubiera acuerdo hasta el 15 de marzo del año subsiguiente en que se inició dicho procedimiento de negociación, solo se puede acordar cláusulas económicas por un (1) año.

3. En los casos de convenios colectivos de empresas y entidades del Estado bajo el ámbito de FONAFE, suscritos hasta el quince (15) de agosto, su titular debe considerar el monto del convenio colectivo en el proceso de programación multianual y formulación de su presupuesto institucional del siguiente año fiscal. De suscribirse después del quince (15) de agosto debe considerar el monto del convenio en el proceso de programación multianual del subsiguiente año fiscal.
4. En el caso de laudo arbitral, lo resuelto rige en el periodo presupuestal subsiguiente al año de su emisión, aplicándose lo establecido en el artículo 41.

25.2 Copia del convenio colectivo o laudo arbitral se remite a SERVIR.

## **Artículo 26. Fuente de financiamiento**

26.1 Para implementar los acuerdos adoptados en el marco de la negociación colectiva, en los supuestos previstos en los incisos 1 y 2 del párrafo 25.1 del artículo 25, según corresponda, las entidades, con excepción de los Gobiernos Locales, financian sus acuerdos con cargo a los recursos de su respectivo presupuesto institucional en la categoría de gastos corrientes, con excepción de recursos provenientes de las fuentes de financiamiento Operaciones Oficiales de Crédito, Donaciones y Transferencias y los Recursos Determinados. En el caso de los Gobiernos Locales, estos pueden financiar sus acuerdos o conciliación con cargo únicamente a los recursos provenientes de Impuestos Municipales y otros ingresos que recaudan.

26.2 La implementación del convenio colectivo celebrado por las Empresas Públicas No Financieras; Otras formas organizativas no Financieras que administran recursos públicos; Sector Público Financiero; Gobierno Local; y Otros organismos Públicos del Gobierno Local, se hace efectiva al año fiscal siguiente en que se suscribió el convenio colectivo.

26.3 En el caso de condiciones no económicas acordadas en una negociación colectiva, éstas se implementan de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad del Sector Público, con excepción de los recursos mencionados en el párrafo 26.1.

26.4. En el caso de entidades y empresas bajo el ámbito del FONAFE, así como otras entidades del Sector Público a las que no se les transfiere recursos públicos, las condiciones económicas y no económicas acordadas en una negociación colectiva se implementan de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria.

### **CAPÍTULO III**

#### **CONCILIACIÓN**

#### **Artículo 27. Conciliación**

27.1 La conciliación es un convenio colectivo con la intervención de un tercero facilitador, cuya función es acercar a las partes al acuerdo.

27.2 En el Reglamento se establecen los requisitos para la elección del conciliador.

27.3. El procedimiento de conciliación se caracteriza por la flexibilidad y simplicidad en su desarrollo, el conciliador desempeña un papel activo en la promoción de la solución entre las partes.

#### **Artículo 28. Inicio de conciliación**

28.1 La conciliación se lleva a cabo cuando no se llega a un acuerdo por negociación directa.

28.2 Se inicia a solicitud de una de las partes ante la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público, para lo cual previamente cualquiera de las partes le informan de la terminación de la negociación directa.

28.3 En la conciliación las partes pueden ajustar, modificar o proponer cláusulas nuevas o sustitutorias al pliego de reclamos.

#### **Artículo 29. Conclusión de conciliación**



# Proyecto de Ley

29.1 La conciliación concluye con un acta que se considera convenio colectivo, la cual contiene los acuerdos entre las partes, respetando obligatoriamente el Informe Económico Financiero.

29.2 Una copia del acta de conciliación se remite a SERVIR, para su registro, archivo y publicación en su portal institucional.

## **Artículo 30. Cumplimiento**

Para el cumplimiento del acta de conciliación se siguen las mismas reglas establecidas en el artículo 25 para el convenio colectivo.

## **CAPÍTULO IV**

### **ARBITRAJE**

#### **SUBCAPÍTULO I**

### **ARBITRAJE**

## **Artículo 31. Supuesto de arbitraje**

31.1 El arbitraje se admite en el nivel de negociación colectiva descentralizado sobre condiciones económicas y no económicas.

31.2 El arbitraje se admite en las negociaciones colectivas de nivel centralizado y centralizado especial, solo en condiciones no económicas.

## **Artículo 32. Naturaleza**

El arbitraje puede ser voluntario o potestativo, mediante la intervención y decisión de un tribunal arbitral al que las partes deciden someter su conflicto en caso que no arriben a un acuerdo en negociación directa o conciliación.

## **Artículo 33. Arbitraje voluntario o potestativo**

33.1 En el caso de arbitraje voluntario, las partes deben solicitarlo en un documento dirigido a la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público.

33.2 En el caso que una de las partes invoque el arbitraje potestativo, esta debe solicitarlo a la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público, sustentando su pedido.

En el Reglamento se establecen los supuestos y el procedimiento del arbitraje voluntario y arbitraje potestativo.

## **SUBCAPÍTULO II**

### **TRIBUNAL ARBITRAL**

#### **Artículo 34. Conformación**

El arbitraje está a cargo de un tribunal arbitral integrado por tres (3) miembros, quienes no deben estar incursos en los supuestos de incompatibilidad establecidos en el artículo 21 del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje.

#### **Artículo 35. Designación**

35.1 Las partes designan cada uno a un árbitro de la nómina del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas Públicas a cargo de SERVIR, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de remisión del escrito solicitando el arbitraje a Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público.

35.2 La Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público designa al tercer árbitro, quien preside el tribunal arbitral.

## **SUBCAPÍTULO III**

### **PROCESO DE ARBITRAJE**

#### **Artículo 36. Convocatoria a audiencia de instalación**

Una vez aceptada su designación, el presidente del tribunal arbitral convoca a las partes a una audiencia de instalación, con lo cual se inicia el arbitraje.

#### **Artículo 37. Actuación de las partes**

En la Audiencia de instalación, las partes presentan su propuesta de convenio colectivo indicando el periodo de vigencia con un mínimo de dos (2) años, las cláusulas económicas y/o no económicas, fundamentación y el Informe Económico Financiero, según corresponda.

#### **Artículo 38. Actuación del tribunal arbitral**

38.1 El tribunal arbitral convoca a las partes a una única audiencia de fundamentación. Una vez efectuada dicha audiencia el tribunal cuenta con un plazo de treinta (30) días hábiles para emitir el laudo, pudiendo extenderse por un plazo máximo de treinta (30) días naturales más, previa comunicación debidamente sustentada.

38.2 El tribunal arbitral puede solicitar que se emita un nuevo Informe Económico Financiero, siempre y cuando existan nuevas cláusulas económicas y no económicas.

38.3 El tribunal arbitral puede celebrar audiencias adicionales, de acuerdo a lo establecido en el artículo 42 del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje.



# Proyecto de Ley

## SUBCAPÍTULO IV

### LAUDO ARBITRAL

#### **Artículo 39. Laudo arbitral**

39.1 En el laudo arbitral, el tribunal arbitral puede acoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de ambas de forma integral o atenuada.

39.2 Para la emisión del laudo arbitral debe considerar necesariamente lo dispuesto en el inciso 2 del párrafo 20.3 del artículo 20 y/o en el párrafo 38.2 del artículo 38 de la Ley, según corresponda.

#### **Artículo 40. Rectificación, interpretación, integración y exclusión del laudo**

Las partes pueden solicitar la rectificación, interpretación, integración y exclusión del laudo dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la notificación del laudo.

#### **Artículo 41. Implementación laudo arbitral**

41.1 El titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del laudo arbitral en el proceso de programación multianual y formulación de su presupuesto institucional, correspondiente al subsiguiente año fiscal de la emisión del laudo arbitral.

41.2 La implementación de lo resuelto por el laudo arbitral, se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades correspondientes, con excepción de los Gobiernos Locales, en la categoría de gastos corrientes, con excepción de recursos provenientes de las fuentes de financiamiento Operaciones Oficiales de Crédito, Donaciones y Transferencias y los Recursos Determinados. En el caso de los Gobiernos Locales, estos pueden financiar sus laudos con cargo a los recursos provenientes de Impuestos Municipales y otros ingresos que recaudan.

41.3 La implementación de lo resuelto por el laudo arbitral, para el caso de Empresas Públicas No Financieras y Financieras; Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos; Organismos Públicos de los niveles Nacional, Regional y Local; y, Gobierno Local, se hace efectiva al año subsiguiente en que se emitió el laudo arbitral.

41.4 En el caso de condiciones no económicas acordadas en una negociación colectiva, éstas se implementan de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad del Sector Público, con excepción de los recursos mencionados en el numeral 26.1.

## **SUBCAPÍTULO V** **DE LOS ÁRBITROS**

### **Artículo 42. Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas Públicas**

Créase el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas Públicas a cargo de SERVIR. El Reglamento establece la forma de ingreso al Registro, la publicidad del Registro y la actualización del mismo.

### **Artículo 43. Independencia e imparcialidad de los árbitros**

Todo árbitro debe ser y permanecer durante el arbitraje independiente e imparcial. Asimismo, debe dar a conocer a las partes cualquiera circunstancia que pudiera afectar dicha independencia e imparcialidad. El árbitro no representa a ninguna de las partes y debe mantener una conducta ética. La Comisión Multisectorial de Negociación del Sector Público eleva a la Presidencia de Consejo de Ministros la propuesta de Código de Ética de obligatorio cumplimiento por los árbitros, el mismo que contiene las infracciones, gradualidad, y sanciones aplicables para los árbitros. El Código de Ética se aprueba por Decreto Supremo de Consejo de Ministros.

El reglamento establece las causas de recusación o remoción de los árbitros en el proceso arbitral.

### **Artículo 44. Suspensión o retiro del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas Públicas**

La Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público puede suspender o retirar a un árbitro del Registro cuando se den los siguientes supuestos:

1. Incurra en las faltas previstas en el Código de Ética aprobado por Decreto Supremo de Presidencia de Consejo de Ministros.
2. Incumpla de forma reiterada el Código de Ética. No se requerirá reiterancia si la falta fuera grave.
3. Si de manera reiterativa los laudos arbitrales que haya emitido son declarados anulados por el Poder Judicial, de acuerdo a lo señalado en el artículo 43 de la presente norma.
4. En caso de sentencia judicial consentida o ejecutoriada por delitos de corrupción o fuera inhabilitado en su profesión por los órganos competentes.

El Reglamento desarrolla el procedimiento para la suspensión o retiro del Registro debiendo salvaguardar el derecho de defensa del árbitro.

## **SUBCAPÍTULO VI** **IMPUGNACIÓN DEL LAUDO ARBITRAL**

### **Artículo 45. Impugnación de laudos arbitrales**



# Proyecto de Ley

45.1 El Laudo Arbitral podrá ser impugnado ante la Sala Laboral de la Corte Superior competente, dentro del plazo de veinte (20) días hábiles siguientes a su notificación. Cuando se hubiese solicitado al tribunal arbitral la rectificación, interpretación, integración o exclusión del laudo, o se hubiese efectuado por iniciativa del o los árbitros el recurso de impugnación, deberá interponerse dentro de los veinte (20) días hábiles de notificada la última decisión sobre estas cuestiones o de transcurrido el plazo para resolverlos, sin que el tribunal arbitral se haya pronunciado.

45.2. Son causales de impugnación de laudos arbitrales:

a) Por razón de nulidad. Es una causal de nulidad el incumplimiento de lo indicado en el respectivo Informe emitido a que se refiere en el inciso 2 del párrafo 20.3 del artículo 20 y el artículo 22 de la Ley.

b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley a favor de los servidores públicos.

c) Por resolver materias que son competencias exclusivas atribuidas a entidades del Sector Público.

d) Por incumplir las reglas de vigencia establecidas en el artículo 24 y los periodos de cumplimiento establecidos en el artículo 25 de la Ley.

45.3 La sola presentación del recurso de impugnación suspende automáticamente la ejecución del laudo arbitral hasta la notificación de la decisión del órgano jurisdiccional con calidad de cosa juzgada, salvo medida cautelar en contrario.

## **SUBCAPÍTULO VII**

### **ARBITRAJE EN CASO DE HUELGA**

#### **Artículo 46. Arbitraje en caso de huelga**

En el caso que la parte sindical ejerza el derecho a la huelga y/o paralización, ya sea en la etapa de negociación directa o conciliación, esta queda impedida de iniciar el proceso de arbitraje.

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

#### **PRIMERA. Normas aplicables**

La negociación colectiva y arbitraje deben llevarse de conformidad con lo previsto en el Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; en el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público; en el Decreto Legislativo N° 1275, Decreto Legislativo que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales; en el Decreto Legislativo N° 1276, que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público No Financiero; en el Decreto Legislativo N° 955, Descentralización Fiscal; y, las Leyes Anuales de Presupuesto que se aprueban en cada año fiscal para el Sector Público.

#### **SEGUNDA. Reglamentación**

El Poder Ejecutivo reglamenta la Ley en un plazo máximo de noventa (90) días calendario, contados a partir de su publicación.

#### **TERCERA. Vigencia**

La Ley entra en vigencia al día siguiente de la publicación del Reglamento.

#### **CUARTA. Registro y publicidad de los convenios colectivos, actas de conciliación, laudos arbitrales e Informes Económicos Financieros**

Créase el Registro de los convenios colectivos, actas de conciliación, laudos arbitrales e Informes Económicos Financieros del Sector Público, a cargo de SERVIR. Para ello, las entidades y empresas del Sector Público remiten la información correspondiente. Los lineamientos para el registro y publicidad de dichos documentos se establecen en el Reglamento.

#### **QUINTA. Registro Nacional de Conciliadores de Negociaciones Colectivas del Sector Público**

Créase el Registro Nacional de Conciliadores de Negociaciones Colectivas del Sector Público a cargo de SERVIR. Los requisitos específicos para la inscripción de conciliador, así como su habilitación son establecidos en el Reglamento.

#### **SEXTA. Actualización del registro de organizaciones sindicales**

La Autoridad Administrativa de Trabajo actualiza el registro a que se refiere la Ley N° 27556, Ley que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, y notifica a las organizaciones sindicales registradas en dicho registro; y, a las organizaciones sindicales de servidores públicos de la actividad privada, para que remitan la información actualizada que se les requiera.

#### **SÉPTIMA. Servicios públicos esenciales**

Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de las actividades indispensables, se procede de acuerdo a lo establecido en el artículo 82 del Texto Único Ordenado de la Ley 25593, Ley de Relaciones Colectivas, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

#### **OCTAVA. Aprobación de dietas para los miembros de la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público**



# Proyecto de Ley

Las dietas para los miembros de la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público, se aprueban de acuerdo con lo establecido en el inciso 4 del párrafo 8.2 del artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público. Esta disposición se financia con cargo al presupuesto institucional de la Presidencia del Consejo de Ministros, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público. Para tal efecto, la Presidencia del Consejo de Ministros queda exonerada de las restricciones establecidas en el artículo 6 de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

### **PRIMERA. Tratamiento de procedimientos de negociación colectiva en curso**

Las negociaciones colectivas de entidades del Sector Público que se encuentren en proceso se adecúan a los alcances de la Ley. Los arbitrajes en trámite se someten a la declaración de voluntariedad expresa de continuidad del proceso arbitral por parte de la entidad o empresa del Sector Público y organización u organizaciones sindicales de servidores públicos, bajo sanción de nulidad de oficio.

### **SEGUNDA. De los árbitros y conciliadores de negociaciones colectivas a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

En tanto se implemente el Registro Nacional de Árbitros y Conciliadores de Negociaciones Colectivas del Sector Público a cargo de SERVIR, los árbitros registrados en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, así los conciliadores de este Ministerio, pueden actuar en los arbitrajes y conciliaciones de las negociaciones colectivas de entidades del Sector Público, según corresponda.

### **TERCERA. Registro en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP**

En tanto se implemente el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público a que se refiere el literal b) del inciso 3 del párrafo 22.2 del artículo 22 de esta Ley, se utiliza el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP.

Del mismo modo, para el caso de registro de las condiciones económicas y no económicas obtenidas a partir de la vigencia de esta Ley, a través de una negociación colectiva o arbitraje, estas se registran en el AIRHSP.

#### **CUARTA. Tratamiento del procedimiento de negociación colectiva para el Año Fiscal 2019**

En el año fiscal 2019, los pliegos de reclamos se pueden presentar en los plazos y oportunidades establecidos para tal fin en el Reglamento, exonerándose de lo establecido en los artículos 19 y 25 de esta Ley.

#### **DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA**

##### **ÚNICA. Derogatorias**

Deróganse los artículos 40, 42, 43 y 44, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012; y, la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013.

Comuníquese al Señor Presidente de la República para su promulgación.

En Lima,



MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO  
Presidente de la República



CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO  
Presidente del Consejo de Ministros

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### LEY QUE REGULA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

#### I. ANTECEDENTES

##### Derecho a Sindicación y Huelga

Las Constituciones Políticas del Perú, han reconocido los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos, conforme a lo previsto en el artículo 42° de la Constitución Política del Perú de 1993, similar a lo establecido en el artículo 61° de la Constitución Política del Perú de 1979, pero no se considera expresamente el derecho a la negociación colectiva para los mismos.

En el caso de los servidores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 (1984), régimen de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en su artículo 44°, establece que: *"Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley (...)"*, es decir, no tienen derecho a la negociación colectiva en materia económica.

En los años noventa el Sector Público empezó a contratar bajo la modalidad de los contratos de servicios no personales, es decir, a través de contratos de naturaleza civil - locación de servicios-, creándose una nueva modalidad de contratación.

En cuanto al régimen del Decreto Legislativo N° 728, hoy Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, también les resulta aplicable por normas expresas en el Sector Público.

Posteriormente en el 2008, se reemplazaron los contratos de servicios no personales por Contratos Administrativo de Servicios - CAS, bajo el Decreto Legislativo N° 1057; esta norma fue cuestionada por el Tribunal Constitucional, a razón que el legislador excluyó de algunos derechos; con respecto al derecho a la negociación colectiva, este no fue reconocido en ningún extremo del Decreto Legislativo.

El Tribunal Constitucional<sup>1</sup> declaró la constitucionalidad del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, estableciendo que es un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, dispone que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte la reglamentación necesaria que permita a los trabajadores el ejercicio del derecho de sindicación y huelga. Es así que mediante Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, se reconoce expresamente el derecho de sindicalización y huelga, precisándose que los derechos colectivos se sujetan a los límites impuestos por normas imperativas.

Continuando con las reformas en el 2013 se aprobó la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que entró en vigencia el 3 de julio de 2013 y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de fecha 14 de junio del 2014, el literal 2 del artículo 31, establece que *"la compensación económica se paga mensualmente e incluye la Valorización Principal y la Ajustada y la Priorizada de corresponder. El pago mensual corresponde a un catorceavo (1/14) de la compensación económica. Las*

<sup>1</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC (26/04/2016)



*vacaciones y los aguinaldos son equivalentes al pago mensual. Esta disposición no admite excepciones ni interpretaciones, ni es materia de negociación*". En la misma línea, en el literal b) del artículo 44 se señala que en el marco de una negociación colectiva *"la contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho"*.

### **Límites a Incrementos**

Desde el año 2006 hasta la actualidad, las Leyes de Presupuesto del Sector Público, vienen estableciendo una limitación aplicable en las entidades de los tres (3) niveles de gobierno, en virtud de la cual, se prohíbe cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento) inclusive aquellas derivadas de convenios colectivos, por lo que cualquier reajuste o incremento remunerativo deberá encontrarse autorizado por ley expresa; caso contrario, podemos inferir que cualquier acuerdo o decisión que vulnere o afecte normas imperativas, es nulo<sup>2</sup>.

Al respecto, el artículo 6 de la Ley N° 30693, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018, prohíbe a las entidades del Gobierno Nacional, Regionales y Locales, no solo el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivo, compensaciones económicas y beneficios de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, y fuente de financiamiento; sino también, la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole.

En consecuencia, cualquier reajuste, nivelación, incremento o la creación de beneficios económicos de cualquier índole deberá encontrarse autorizado por ley expresa; de lo contrario, la decisión que vulnere o afecte las normas acotadas de imperativo cumplimiento, es nula.

En el caso de las empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado – FONAFE; el FONAFE ha emitido una directiva regulando diversos aspectos relacionados con la ejecución presupuestal de las empresas bajo su ámbito. Así, en el Oficio Circular SIED N° 045-2011/DE/FONAFE, mediante el cual se establecen los lineamientos para la negociación colectiva señalando que: "durante el procedimiento de la negociación colectiva, que incluye eventualmente el arbitraje, deberán respetarse todas las normas legales y demás directivas o disposiciones vigentes, particularmente las que rijan la Actividad Empresarial del Estado y las vinculadas a materia presupuestal".

En la misma línea, mediante el Oficio SIED N° 015-2014-/DE/FONAFE, el FONAFE señaló que las disposiciones contenidas en la Quincuagésima Octava Disposición Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013 "tienen carácter permanente por lo que en la actualidad deben ser observadas a cabalidad por todas las empresas del Estado. En consecuencia, las limitaciones



<sup>2</sup> La Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013, vigente desde el 5 de diciembre de 2012 y de carácter permanente, establece que los procedimientos de negociación colectiva y los arbitrajes sólo podrán contener aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y no podrán disponer el incremento o reajuste de remuneraciones o la creación de beneficios económicos de cualquier índole; sancionándose con nulidad de pleno derecho los acuerdos, las resoluciones o los laudos arbitrales que contravengan dicha disposición.

impuestas por dicho dispositivo se mantendrán vigentes en tanto no se promulgue o exista un pronunciamiento firme en el que se declare la inconstitucional de dicha ley”.

Para el caso específico de ESSALUD, el Decreto Supremo N° 281-2012-EF, referido a las medidas de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de contrataciones de personal a aplicarse durante el año fiscal 2013, estableció en el numeral 7 del artículo 4 que, tratándose de negociación colectiva en ESSALUD, se deberá respetar lo dispuesto en la Quincuagésima Octava Disposición Final de la Ley N° 29951.

No obstante lo señalado, el desarrollo del derecho a la negociación colectiva de los servidores públicos ha transcurrido por un proceso en el que inicialmente se prohibía su ejercicio; posteriormente se limitó sólo a condiciones de trabajo y aspectos no salariales.

### Derecho a Negociación Colectiva

El Tribunal Constitucional en su sentencia emitida el 3 de setiembre de 2015<sup>3</sup> declaró inconstitucional la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales de los trabajadores de la Administración Pública contenida en el artículo 6° de la Ley N° 29951, “Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013”. Asimismo, exhortó al Congreso de la República para que apruebe la regulación de la negociación colectiva en la Administración Pública, decretando, a su vez, la *vacatio sententiae*<sup>4</sup>.

El Tribunal Constitucional, señaló que:

“(…) el derecho de negociación colectiva es principalmente un proceso de diálogo en el que no siempre los trabajadores obtendrán todas sus demandas, y que eventualmente el ejercicio de este derecho involucra la necesidad de ceder algunas peticiones para obtener otros beneficios, dependiendo de las prioridades de la organización y las limitaciones económicas del Estado. La obligación del Estado en relación con la promoción y el fomento de la negociación colectiva, en realidad, es de medios y no de resultados”.

<sup>3</sup> STC recaída en los expedientes N°s. 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC. Demandas de inconstitucionalidad interpuestas contra diversos artículos de la Ley 29812, de Presupuesto para el Sector Público para el año 2012, y de la Ley N° 29951, de Presupuesto para el Sector Público para el año 2013. COLEGIO DE ABOGADOS DEL CALLAO, COLEGIO DE ABOGADOS DE AREQUIPA Y CIUDADANOS C. CONGRESO DE LA REPÚBLICA.

<sup>4</sup> Toma en consideración lo dispuesto en el fundamento jurídico N° 71 de la STC recaída en los expedientes N°s. 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC, que dice a la letra:  
“En ocasiones semejantes, cuando se ha advertido la existencia de una omisión legislativa que el legislador deba suplir, este Tribunal ha expedido un tipo especial de sentencia, que en nuestra jurisprudencia se ha denominado “exhortativa”. Por lo general, mediante esta clase de sentencias se ha invitado al legislador a cubrir la ausencia (total o parcial) de legislación y se le ha concedido un lapso, que nunca ha excedido el año.  
En el presente caso, el Tribunal advierte que la expedición de esta sentencia virtualmente coincide con la convocatoria a elecciones generales para renovar a los representantes del Poder Legislativo y del Poder Ejecutivo. Tal circunstancia es un factor que este Tribunal no puede dejar de considerar en la modulación en el tiempo de los efectos de su decisión. Ello tanto desde el punto de vista de lo que queda del mandato a la actual composición parlamentaria, donde debe respetarse la obligación constitucional de agotarse debidamente cada una de las etapas o fases del procedimiento legislativo, como por la necesidad que se llegue a consensuar un proyecto legislativo que tenga en cuenta también el interés nacional.  
De hecho, al adoptar esta decisión, este Tribunal no ha dejado de considerar su impacto en el ámbito de la economía nacional. Después de todo, el mandato que recibe de actuar de garante del pacto constitucional, no le exime de resolver teniendo en consideración el deber que proclama el artículo 44 de la Constitución, según el cual un deber primordial del Estado es ‘promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación’.  
Por ello, al establecer un lapso de *vacatio sententiae*, que empezará a contarse desde la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017, y que no podrá exceder de un año, el Tribunal exhorta al Congreso de la República para que emita la legislación pertinente conforme a lo dispuesto en esta sentencia”.



Debiendo tenerse presente que:

- a) El incremento de remuneraciones debe estar limitado por los principios de equilibrio y legalidad presupuestal, de manera tal que no genere un exceso de gastos que conlleve un desbalance del presupuesto de la República (Fundamento jurídico 67).
- b) El incremento de remuneraciones debe contar con la aprobación parlamentaria (Fundamento jurídico 67).
- c) El legislador debe definir cuáles son las instancias gubernamentales competentes para participar en los procesos de negociación, estableciendo competencias a nivel central, sectorial e institucional para acordar incrementos de remuneraciones (Fundamento jurídico 73).
- d) El legislador tiene libertad para establecer modelos de negociación centralizado, descentralizado o mixto (Fundamentos jurídicos 72 y 73).
- e) Se deben establecer las formas de intervención de las autoridades estatales en el proceso de negociación (Fundamento jurídico 74).

A ello, se suma otro pronunciamiento del Tribunal Constitucional contenido en su sentencia de fecha 26 de abril de 2016, respecto de las limitaciones contenidas en la Ley N° 30557, Ley del Servicio Civil<sup>5</sup> con relación a la negociación colectiva en el sector público, estableciendo los conceptos y criterios que ya había señalado en la referida sentencia del mes de setiembre de 2015. En esta sentencia, se ha pronunciado sobre la exclusión de las compensaciones económicas del ámbito de la negociación colectiva en la administración pública, también se reitera el período de *vacatio sententiae*.

Cabe precisar que, a la fecha no se ha cumplido con dicha exhortación, es decir, no se ha regulado la negociación colectiva aplicable en el Sector Público<sup>6</sup>.

### **Jurisprudencia del Tribunal Constitucional en Negociaciones Colectivas en el Sector Público**

En este contexto, el Tribunal Constitucional (2005) resaltó el contenido constitucionalmente de protección de los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, tanto con carácter general para el conjunto de la ciudadanía, como con carácter específico para los servidores públicos.

En concordancia y atención a ello, a continuación se realizará una breve referencia a dichos antecedentes judiciales relevantes, para la regulación de la negociación colectiva en el Sector Público:

#### **a) Sentencia de inconstitucionalidad contra la Ley Marco del Empleo Público**

Mediante Resolución de fecha 12 de agosto de 2005, el Pleno del Tribunal Constitucional emitió sentencia en la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (Expediente N° 008-2005-PI/TC).

<sup>5</sup> STC recaída en los expedientes N°s. 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PUTC, y 0017-2014-PI/TC (demandas de más de cinco mil ciudadanos); Expediente N° 0003-2014-PI/TC (demanda del Colegio de Abogados de Tacna); y Expediente 0008-2014-PI/TC (demanda del Colegio de Abogados de Junín). Demanda de inconstitucionalidad contra diversos artículos de la Ley N° 30057, del Servicio Civil.

<sup>6</sup> Existe un texto sustitutorio aprobado mediante Dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de fecha noviembre de 2017.

En este caso el Tribunal Constitucional declaró infundada en todos sus extremos la demanda de inconstitucionalidad; y en el desarrollo de sus fundamentos jurídicos destaca el análisis efectuado al contenido de los derechos colectivos de los trabajadores -en general- y de los derechos de sindicación, huelga y negociación colectiva de los servidores públicos -en particular-, análisis que pasamos a reseñar en el siguiente Cuadro 1:

**Cuadro 1**

Derecho	Contenido
<b>Libertad sindical</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Derecho a fundar organizaciones sindicales.</li> <li>• Derecho de libre afiliación, desafiliación y re-afiliación.</li> <li>• Derecho a la actividad sindical.</li> <li>• Derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente sus funciones en defensa de los intereses de sus afiliados (reglamentación interna, representación institucional, autonomía en la gestión, etc.).</li> </ul>
<b>Negociación colectiva</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fuerza vinculante del convenio colectivo.</li> <li>• Fomento de la negociación colectiva.</li> <li>• Promoción de formas pacíficas de solución de conflictos laborales.</li> </ul>
<b>Huelga</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Facultad de ejercitar o no el derecho de huelga.</li> <li>• Facultad de convocatoria y desconvocatoria dentro del marco de la Constitución y la Ley.</li> <li>• Facultad de establecer el petitorio de reivindicaciones.</li> <li>• Facultad de adoptar las medidas necesarias para el desarrollo de la huelga.</li> <li>• Facultad para determinar el plazo de huelga.</li> </ul>

Fuente: Sentencia del Tribunal Constitucional contenida en el Expediente N° 008-2005-PI/TC

Consideramos pertinente señalar que el numeral 5 de la parte resolutive de la sentencia, el Tribunal Constitucional señaló explícitamente que, de acuerdo a lo dispuesto por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, los derechos laborales de los trabajadores, como los de sindicación, negociación colectiva y huelga, deberán interpretarse de conformidad con lo dispuesto por el Convenio 87 de la OIT relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6° del Convenio N° 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; y el Convenio N° 151 de la OIT, relativo a la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, entre otros tratados internacionales de derechos humanos.

**b) Sentencia de inconstitucionalidad contra las Leyes de Presupuesto para el Sector Público de los Ejercicios 2012 y 2013**

El Tribunal Constitucional<sup>7</sup> declaró inconstitucional diversos artículos de la Ley N° 29812 (Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año 2012) y de la Ley N° 29951 (Ley de Presupuesto para el Sector Público para el Año 2013) que planteaban una regulación estricta en materia de relaciones colectivas de trabajo, y que incluso sancionaban con la nulidad a los convenios, pactos, acuerdos o laudos arbitrales que vulnerasen dicha limitación.

Entre los principales fundamentos jurídicos esgrimidos por el Tribunal Constitucional, podemos citar las siguientes:

<sup>7</sup> Expediente N° 0003-2013-PI/TC, 0004-2013-PI/TC y 0023-2013-PI/TC



“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 (collective bargaining) puede encontrarse justificado y ser razonable atendiendo a situaciones de insuficiencia económica por las que atravesase el Estado. Sin embargo, incluso en casos como el mencionado, la prohibición de negociación colectiva siempre debe estar sujeta a criterios de temporalidad. El Tribunal juzga que las limitaciones indefinidas o que impidan que en el futuro los trabajadores puedan negociar sus condiciones laborales, más allá del periodo previsto por la ley restrictiva, son, en sí mismas, inconstitucionales.  
(...)

86. (...) el Comité de Libertad Sindical ha acotado que la prohibición o limitación de la negociación colectiva en materia de incrementos salariales, siendo una medida excepcional, debe limitarse a lo necesario y no exceder de un periodo razonable e ir acompañada de garantías adecuadas para proteger el nivel de vida de los trabajadores, ya que una limitación permanente vulnera el Convenio 98 de la OIT (...). Ahora bien, en sus Recomendaciones el Comité de Libertad Sindical ha considerado que una limitación al derecho de negociación colectiva que se extienda por tres años es una “restricción considerable” (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006).  
(...)

93. Puesto que al día siguiente de publicarse en el diario oficial El Peruano el artículo 6 de la Ley 29951, ya el plazo máximo de tres años de prohibición del incremento de remuneraciones mediante el procedimiento de negociación colectiva había excedido largamente, el Tribunal Constitucional considera que dicha disposición es incompatible con los artículos 28 y 42 de la Constitución, que reconocen el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores del sector público. Sin embargo, la aludida inconstitucionalidad no comprende toda la disposición impugnada, sino solo el impedimento de solicitar y alcanzar incrementos salariales mediante la negociación colectiva, lo que se desprende de la expresión “beneficios de toda índole”, así como de la expresión “mecanismo”, esta última por aludir al mecanismo de la negociación colectiva (...).

94. El Tribunal advierte, igualmente, que si bien no es competente para declarar la inconstitucionalidad de las leyes anteriores a las impugnadas con las presentes demandas de inconstitucionalidad, al no haberse suministrado información relacionada con la existencia de hechos y situaciones jurídicas no agotadas, ocurridas durante el lapso en que estuvieron vigentes, tal incompetencia no le alcanza para declarar la inconstitucionalidad de las disposiciones que reiteran el contenido semántico de los artículos 6 de las Leyes de Presupuesto que hayan sido expedidas con posterioridad a la expedición de las Leyes 29182 y 29951. Esto es, para declarar la inconstitucionalidad del artículo 6 de la Ley 30114, de Presupuesto del Sector Público del año 2014, y el artículo 6 de la Ley 30281, de Presupuesto del Sector Público del año 2015”.



En ese sentido, de los fundamentos jurídicos expresados por el Tribunal Constitucional, se ha recogido los siguientes parámetros:

- a) El incremento de remuneraciones debe estar limitado por los principios de equilibrio y legalidad presupuestal, de manera tal que no genere un exceso de gastos que conlleve un desbalance del presupuesto de la República (Fundamento 67).
- b) El incremento de remuneraciones debe contar con aprobación parlamentaria (Fundamento 67).
- c) El legislador debe definir cuáles son las instancias gubernamentales competentes para participar en los procesos de negociación, estableciendo competencias a nivel central, sectorial e institucional para acordar incrementos de remuneraciones (Fundamento 73).

- d) El legislador tiene libertad para establecer un modelo de negociación centralizado, descentralizado o mixto (Fundamentos 72 y 73).
- e) Se deben establecer las formas de intervención de las autoridades estatales en el proceso de negociación (Fundamento 74).
- f) La legislación debe contener criterios que vuelvan posible el diálogo de manera transparente y de buena fe (Fundamento 74).
- g) El legislador no debe olvidar las previsiones y salvaguardas que se deriven de los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario y, en particular, el principio de equilibrio presupuestal (Fundamento 80).
- h) Establecer límites a la negociación colectiva que sean razonables y proporcionales, de manera que no desnaturalicen el contenido del derecho (Fundamento 82).
- i) En casos de insuficiencia económica del Estado, la prohibición de negociación colectiva debe ser temporal (Fundamento jurídico 83) y no puede exceder los tres años de duración, siempre que subsistan las razones de crisis (Fundamento 88).

Finalmente, en relación con esta sentencia, cabe precisar que el Tribunal Constitucional también declaró la inconstitucionalidad de la prohibición de negociación colectiva para incrementos salariales contenida en las Leyes del Presupuesto del Sector Público de los años 2014 y 2015, a pesar de que no fueron objeto de la demanda, en la medida en que dichas normas prolongan la situación de hecho inconstitucional antes mencionada.

### **c) Sentencia de inconstitucionalidad contra la Ley del Servicio Civil**

El 26 de abril de 2016 el Tribunal Constitucional<sup>8</sup> emitió la sentencia confirmó la constitucionalidad de los principales aspectos de la reforma del empleo público y reconoció que se trata de un régimen único y exclusivo para los servidores del Estado.

No obstante, declaró la inconstitucionalidad de tres aspectos de la Ley Servir relativos a (i) la exclusión de determinadas entidades públicas del ámbito de aplicación de la Ley; (ii) la exclusión de las remuneraciones como materia que se puede tratar en las negociaciones colectivas en el sector público; y, (iii) la causal de prevaricación en las sanciones que impone el régimen disciplinario de la Ley.

En ese sentido, de los fundamentos jurídicos expresados por el Tribunal Constitucional, al dictar la regulación sobre negociación colectiva, se ha recogido los siguientes:

- a) El concepto “condiciones de trabajo o condiciones de empleo” es uno de amplio alcance y comprende también cuestiones como las contraprestaciones dinerarias.
- b) La negociación colectiva es el mecanismo adecuado y privilegiado para discutir las condiciones de trabajo o de empleo en el marco de una relación laboral. En un contexto como el peruano, en el que las organizaciones sindicales no son sólidas ni ostentan poder suficiente, el procedimiento de consulta no resulta suficiente.
- c) El resultado de la negociación colectiva en el sector público debe efectuarse considerando el límite constitucional que impone un presupuesto equilibrado y equitativo.

<sup>8</sup> Expedientes N° 0025-2013-PI/TC, 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC

- d) Lineamientos para una regulación de la negociación colectiva en la administración pública.
- e) Determinar instancias gubernamentales competentes para participar en los procesos de negociación colectiva: nivel central del gobierno, nivel sectorial o instancias específicas de las instituciones públicas (Fundamento jurídico 180).
- f) Niveles de negociación colectiva: centralizado, descentralizado o mixtos (Fundamento 180).
- g) Procedimiento de negociación colectiva: Debe ser decidida con la suficiente anticipación a la formulación o elaboración del proyecto de presupuesto anual de la entidad pública (Fundamento 182).
- h) Excepciones a la posibilidad de negociar colectivamente remuneraciones: Por razones de interés económico nacional y/o en el marco de una política de estabilización debidamente demostrada y por un periodo de tiempo razonable (3 años) (Fundamentos 184-187).
- i) Aprobación final del incremento de remuneraciones debe ser por aprobación parlamentaria: Debe existir certeza que no se generará un exceso de gastos que conlleve un desbalance en el presupuesto general de la República (Fundamento 192).
- j) Posibilidad de que los reajustes de remuneraciones o compensaciones económicas sean efectuados también por el Estado de manera unilateral, sin que ello suponga una exclusión de la negociación colectiva (Fundamento 193).

## II. DIAGNÓSTICO

Aplicando en forma supletoria los alcances del hoy Texto Único de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el Decreto Supremo N° 014-2011-TR, algunas entidades y empresas del Estado han logrado acuerdos o estos han sido impuestos a través de laudos, en beneficio de algunos servidores públicos. Cabe indicar, que dichos acuerdos están impactando en el presupuesto y equilibrio, generando contingencias que en algunos casos son de difícil cumplimiento, ocasionando mayores conflictos que se materializan en reclamos, procesos judiciales de cumplimiento o anulación de laudo arbitral, así como de paralizaciones o huelgas, cuando lo que se debería buscar es la eliminación de dichos conflictos y diferencias al interior de las entidades y empresas del Sector Público.

Por lo expuesto, los trabajadores del Sector Público sea que hayan sido contratados bajo el régimen de la actividad privada o pública, en el plano legal se ha venido limitando el derecho a la negociación colectiva al prohibírsele negociar materia salarial o remunerativa, centrándose la negociación – solamente – a las condiciones de trabajo y empleo y aspectos no económicos.

### Evidencias Estadísticas de la Negociación Colectiva en el Sector Público

Paralelo a ello, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, comunica periódicamente datos sobre la negociación colectiva en el Sector Público. Así, ha publicado la *"Negociación Colectiva en el Sector Público 2017"* donde se indica con relación a la afiliación sindical que no es elevada (16%), pero que sigue siendo mayor a la afiliación en el sector privado (5%). Asimismo, señala que en el periodo 2006-2016, los sindicatos y las entidades públicas han negociado sobre "asignaciones y/o bonificaciones por uniforme", "asignaciones y/o bonificaciones por escolaridad", "bonificación por cierre de pliego de reclamos", "asignaciones y/o bonificaciones por refrigerio", "aumento remunerativo general al obrero", "aumento remunerativo general

al empleado” y “asignaciones y/o bonificaciones por fallecimiento del trabajador”, conforme el siguiente detalle en el Cuadro 2:

## Cuadro 2

**Gráfico 14**  
Sector Público: Convenios colectivos registrados según  
materia acordada, 2006 - 2016



\*Asignaciones y/o bonificaciones por útiles de aseo, asignaciones y/o bonificaciones por trabajo nocturno, asignaciones y/o bonificaciones por horas extras, bonificación extraordinaria por única vez, bonificación única por productividad, cláusula de salvaguarda, y otras asignaciones y/o bonificaciones.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Anuarios Estadísticos Sectoriales.  
Elaboración: SERVIR - GPGSC.

En la misma línea, SERVIR resalta que en ese mismo periodo ha identificado que las entidades públicas vienen suscribiendo acuerdo con las organizaciones sindicales en los cuales se otorga incrementos remunerativos de cualquier índole a pesar de las restricciones y prohibiciones legales contenidas en las leyes anuales de presupuesto del sector público y en la Ley del Servicio Civil.

Finalmente, SERVIR ha señalado que a través de laudos arbitrales se viene registrando una mayor incidencia en la entrega de bonificaciones por cierre de pliego de reclamos y aumentos remunerativos generales a obreros y empleados, incluso a pesar de las limitaciones señaladas anteriormente, tal como se muestra en el siguiente gráfico, Cuadro 3:



### Cuadro 3

Gráfico 12  
Sector Público: incidencia de laudos arbitrales registrados según tipo de entidad, 2006 - 2016

En esa  
misma  
línea, y



de

\*ZOFRATACNA, Centro Vacacional Huampani y SENATI.  
Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Anuarios Estadísticos Sectoriales.  
Elaboración: SERVIR - GPGSC.

conformidad con lo dispuesto en el artículo 72 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, las organizaciones sindicales ponen en conocimiento de la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, los Pliegos de Reclamos para su evaluación antes del inicio de la negociación colectiva; en ese sentido, se ha realizado una proyección del costo que generaría dichas peticiones, los cuales ascendería entre S/ 14 556 y S/ 195 670 millones de soles anuales, cifras que tendrían un efecto negativo sobre la sostenibilidad de las finanzas públicas, en aplicación a las reglas fiscales establecidas en el Decreto Legislativo N° 1276<sup>9</sup>, y normas conexas. Dicho análisis se puede apreciar en el siguiente Cuadro 4:

9 "(...) Para el año fiscal 2017, el resultado fiscal observado del Sector Público No Financiero es el establecido en el párrafo 2.2 del artículo 2 de la Ley N° 30499".

35

### Cuadro 4

Demandas en materia económica	Beneficiarios	Montos (Soles)	Costo Total Anual (Millones de soles)
Incremento de Remuneraciones (mensual)	1403659	Minimo	300,00
		Promedio	908,00
		Máximo	8 100,00
Escolaridad (anual)	1403659	Minimo	500,00
		Promedio	1 172,00
		Máximo	2 000,00
Bono por Vacaciones (anual)	1403659	Minimo	200,00
		Promedio	653,00
		Máximo	1 500,00
Asignacion Familiar (mensual)	1403659	Minimo	85,00
		Promedio	91,00
		Máximo	100,00
Canasta Navideña (anual)	1403659	Minimo	150,00
		Promedio	675,00
		Máximo	2 000,00
Alimentos y vales de consumo (mensual)	1403659	Minimo	200,00
		Promedio	670,00
		Máximo	1 500,00
Refrigerio y Movilidad (diario)	1403659	Minimo	10,00
		Promedio	18,00
		Máximo	70,00
<b>Costo total de demandas por montos reclamados</b>		<b>Minimo</b>	<b>14 556</b>
		<b>Promedio</b>	<b>37 938</b>
		<b>Máximo</b>	<b>195 670</b>

Fuente: AIRSHP y Sindicatos  
Elaboración: MEF - DGGRP

### III. SOLUCIÓN

En este contexto, se presenta el proyecto de Ley que regula la Negociación Colectiva en el Sector Público.

Dicha iniciativa contiene:

#### **Niveles de Negociación Colectiva en el Sector**

Uno de los problemas que se advierte en el Sector Público para un procedimiento de negociación colectiva es la representatividad del Estado, para que pueda abarcar a todas las entidades y empresas del Sector Público, a fin que se evalúe previa y adecuadamente los pliegos de reclamos que se puedan presentar y que con dicha información se puedan designar a los representantes del Sector Público para el procedimiento de negociación colectiva con los servidores públicos.

Así mismo, se ha tenido en cuenta la actual planilla del Sector Público y la coexistencia de una diversidad de ingresos y beneficios de diferente aplicación, debido a los diferentes regímenes de contratación: Decretos Legislativos N°s. 276, 728 y 1057; Ley N° 30057 y regímenes especiales; así como la negociación periódica especial de los Sectores de Educación y Salud, Poder Judicial, Ministerio Público y los servidores de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Ley N° 29709.

Además, se ha tenido en cuenta la facultad de establecer los niveles de negociación colectiva dicha por el Tribunal Constitucional, así como lo que se estableció en la Autógrafa de Ley aprobada por el Congreso de la República de fecha 27 noviembre de 2018.

En este contexto, la propuesta plantea tres niveles de negociación colectiva:

- **Negociación colectiva a nivel centralizado:** abarcaría a todos los servidores públicos sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057 del Sector Público que incluye a los Ministerios y los Organismos Públicos, Gobiernos Regionales; Programas y Proyectos Especiales; y, a las Universidades Públicas. Pudiendo negociar a nivel centralizado las condiciones económicas.

Dicho nivel ha sido establecido por la diversidad de ingresos que mantienen los trabajadores mientras se encuentren en diferentes regímenes: asignación familiar, gratificaciones o bonificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, CTS, entre otros conceptos.

En el campo de las condiciones no económicas, al encontrar diferencias entre las entidades como por ejemplo, uniformes, seguros de salud, etc., se ha considerado que dichas condiciones se negocien a nivel descentralizado con la Comisión Negociadora de cada entidad.

- **Negociación colectiva a nivel centralizado especial:** abarcaría a los servidores públicos de los sectores Salud y Educación, Carrera Especial Pública Penitenciaria, Ley N° 29709, Poder Judicial y Ministerio Público, los cuales negociarían las condiciones económicas y no económicas.

Dicho nivel ha sido establecido por la naturaleza organizacional de la entidad o sector, la problemática laboral y por el gran número de servidores públicos que tienen a su cargo, tales como: el Sector Educación un total de 440,000 servidores y el Sector Salud un total de 117,000 servidores. También se ha incluido al Poder Judicial (23,000) y Ministerio Público (13,000); así como el especializado que es el INPE para los trabajadores bajo el régimen de la Ley N° 29709 (1,500).

De la misma manera, para este nivel de negociación, en el caso del sector salud se ha previsto la posibilidad de establecerse mesas especiales de negociación, siendo que en el reglamento se precisarán los criterios para la conformación de dichas mesas especiales y el procedimiento de la negociación, manteniéndose el único pliego de reclamos.

Así también, en el caso del sector educación la negociación se realizaría con la organización sindical de alcance nacional y que cuente con mayoría absoluta.

- **Negociación colectiva a nivel descentralizado:** abarcaría a todos los servidores públicos del Poder Legislativo; Banco Central de Reserva del Perú; la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; Gobiernos Locales; Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local fuera y dentro del ámbito del FONAFE; ESSALUD; Administradores de Fondos Públicos; Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local fuera y dentro del ámbito del FONAFE; otros organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, Regional y Local del Sector Público Financiero; Administradores de Fondos Públicos, Cajas Municipales y otras las cuales negocian condiciones económicas y no económicas y condiciones de productividad y/o rendimiento.



Dicho nivel ha sido regulado tomando en consideración: la autonomía, financiamiento, composición, sector, organización, entre otros.

### **Creación de la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público**

Debido a los diferentes niveles de negociación colectiva, se está creando una Comisión Multisectorial adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros contando con una Secretaría Técnica a cargo de SERVIR cuya función es brindar asistencia técnico legal.

Dicha Comisión estará compuesta por un (1) representante de la PCM quien la presidirá y tendrá voto dirimente, dos (2) representantes del Poder Ejecutivo y dos (2) representantes de la sociedad civil. Su conformación se determina mediante Decreto Supremo con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros. Teniendo las siguientes funciones:

1. Dicta lineamientos vinculados al procedimiento de negociación colectiva de los niveles centralizado, centralizado especial y descentralizado.
2. Designa al conciliador en los tres (3) niveles de negociación colectiva.
3. Recibe las solicitudes de Arbitraje y evalúa su procedencia.
4. Designa a los presidentes de los Tribunales Arbitrales.
5. Sanciona a los árbitros, previo procedimiento, por la comisión de faltas previstas en la presente Ley o la normativa vigente en materia arbitral.
6. Puede designar un tribunal arbitral de oficio, debidamente sustentado<sup>10</sup>.
7. Otros que se aprueben en el Reglamento.

### **Designación de los representantes del Sector Público**

En la negociación colectiva centralizada, se establece que por la parte empleadora, la Presidencia del Consejo de Ministros designa una Comisión Negociadora ad-hoc, la cual está conformada por lo menos por siete (7) miembros representantes del Sector Público.

En la negociación colectiva centralizada especial por la parte empleadora participa una Sub Comisión Negociadora ad-hoc, la cual está conformada por: a) el representante del titular del sector o entidad; b) el jefe de presupuesto o quien haga sus veces; c) el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. No obstante, para el sector Salud y Educación y el INPE Ley 29709, el Poder Ejecutivo designa a dos (2) representantes adicionales. Respecto al Poder Judicial y Ministerio Público participa un (1) representante adicional del Poder Ejecutivo.

Sobre la negociación colectiva a nivel descentralizado participa la comisión negociadora del Poder Legislativo; Banco Central de Reserva del Perú; la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; Gobiernos Locales; Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local fuera y dentro del ámbito del FONAFE; ESSALUD; Administradores de Fondos Públicos; Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local fuera y dentro del ámbito del

<sup>10</sup> Figura similar a la establecida en el artículo 68 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.



FONAFE; y, otros organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, Regional y Local del Sector Público Financiero; la cual está conformada: a) el representante del titular, gerente general o quien haga sus veces de la entidad o empresa; b) El jefe de presupuesto o quien haga sus veces y; c) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

Cabe precisar que, para las empresas del Sector Público del Estado, bajo el ámbito del FONAFE, participa un representante de este en cada negociación. Sin embargo, en las comisiones negociadoras de los Gobiernos Locales; Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local fuera del ámbito del FONAFE; ESSALUD; Administradores de Fondos Públicos; Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local fuera del ámbito del FONAFE; y, otros organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, Regional y Local del Sector Público Financiero puede participar un representante designado por la PCM.

### **Representatividad de las Organizaciones Sindicales**

Respetando la libertad sindical la iniciativa legislativa deja al libre albedrío la designación de sus representantes, estableciendo sólo el número de representantes que se formarán parte del procedimiento de negociación colectiva. Por lo que, la forma de agruparse y designar a sus representantes, en el caso de los servidores públicos, estará en función a su nivel de organización: sindicato, federación y confederación. Por ello, se ha mantenido la terminología de carácter general: organización sindical y será a través de los mismos servidores públicos quienes decidirán como elegir a sus representantes, teniendo como referencia, el Registro de organizaciones sindicales de servidores públicos (ROSSP), regulado por la Ley N° 27556, así como el Registro de organizaciones sindicales de trabajadores de la actividad privada, a que se hace referencia en el artículo 17 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

### **Fases y plazos de la Negociación Colectiva**

En los niveles para la negociación colectiva: centralizado, centralizado especial y descentralizado, ésta se realiza de la siguiente forma:



1. Se inicia con la negociación directa, que incluye la presentación de un único pliego de reclamos y concluye, en caso de llegar a un acuerdo, con el convenio colectivo.
2. En caso de no llegarse a acuerdo en la negociación directa, al menos una de las partes puede solicitar a la Comisión Multisectorial iniciar la conciliación.
3. En caso de no llegarse a acuerdo en la conciliación, la parte sindical puede optar por la huelga.
4. De optar por la huelga, en el caso de negociación descentralizada no se puede iniciar el arbitraje.

Las partes pueden acordar omitir la fase de conciliación a efecto de extender la etapa de la negociación directa.

Con relación a los pliegos de reclamos, dependiendo del nivel de negociación colectiva, el pliego de reclamos se presenta de la siguiente forma:

1. En la negociación colectiva a nivel centralizado se inicia con la presentación de un único pliego de reclamos que contiene condiciones económicas ante SERVIR. Las

condiciones no económicas se negocian a nivel de cada entidad del Sector Público. Para estos efectos, se aplica el procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado.

2. La negociación colectiva a nivel centralizado especial se inicia con la presentación de un único pliego de reclamos ante el Titular o responsable del sector o entidad respectiva, con copia a SERVIR.
3. La negociación colectiva a nivel descentralizado se inicia con la presentación de un único pliego de reclamos ante cada entidad o empresa, respectiva, con copia a SERVIR.

Asimismo, se regula precisando que los pliegos de reclamos se presentan cada dos (2) años, durante el periodo del 1 al 30 de setiembre. No puede iniciarse en el año anterior a elecciones generales, regionales y municipales, en el Reglamento se regulan los plazos ordenadores y reglas especiales.

### **Materias que Negociar**

La norma regula la posibilidad que la negociación colectiva en el sector público se pueda acordar dos (2) tipos de condiciones, similares a las que se regulan en las relaciones colectivas del régimen de la actividad privada<sup>11</sup>.

**Condiciones económicas:** Son las contraprestaciones en dinero, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas, beneficios de cualquier naturaleza sea de carácter permanente, temporal o por única vez que perciba como ingreso el servidor público. Incluye la condiciones de productividad siempre y cuando lo servidores públicos cumplan con objetivos o metas preestablecidas.

Teniendo en cuenta lo señalado por el Tribunal Constitucional se ha puesto especial énfasis en la necesidad que dichas condiciones económicas deberán negociarse previo al proceso de aprobación de la Ley de presupuesto del Sector Público.

**Condiciones no económicas:** Son los permisos, uniformes, ambiente de trabajo y todas aquellas que resulten necesarias y faciliten la actividad del servidor público para el cumplimiento de sus funciones, teniendo en cuenta las actividades que desarrolla la entidad o empresa del Sector Público a la que pertenece; no son de libre disposición del servidor público.

### **Informe Económico Financiero**

Uno de los temas más importantes para poder iniciar una negociación colectiva es tener una información adecuada, oportuna y transparente para la toma de decisiones.

El V Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, ha establecido como causal de nulidad del laudo arbitral el no tener en cuenta las conclusiones establecidas en el Informe Económico Financiero.

Debemos tener presente que en la actualidad los Dictámenes Económicos Financieros son emitidos por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en atención a lo dispuesto en el artículo 56 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones

<sup>11</sup> Artículo 41 el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR.



Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, sobre la base que todos los procedimientos de negociación colectiva son de empresas privadas.

Asimismo, debemos recordar que mediante Resolución Ministerial N° 046-2007-TR, se estableció en su artículo 1 que:

“(…) los formularios en que los empleadores presentarán la información necesaria para valorizar las peticiones de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada y examinar la situación económico financiera y laboral de las empresas, entidades del Estado y empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado”. (Lo resaltado es nuestro).

Por su parte, la Corte Suprema, Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, en la Casación 1817-2011 LAMBAYEQUE ha establecido que:

“Las negociaciones colectivas en el Sector Público se deben de efectuar tomando en cuenta los límites establecidos en la Constitución, el cual impone un presupuesto equilibrado y equitativo, ya que las condiciones de trabajo en la administración pública se financian con los recursos del contribuyente. El estado tiene las potestades regladas y no puede adoptar decisiones que no estén estipuladas”.

Paralelo a ello, el Tribunal Constitucional en sus sentencias citadas precedentemente, han establecido que en aquellos casos en donde el acuerdo implique el uso de recursos públicos se debe respetar el principio de equilibrio y legalidad presupuestal<sup>12</sup>.

En este sentido, debemos remitirnos a la reciente normativa aprobada en el marco de delegación de facultades (Ley N° 30823) para modernizar el marco de la Administración Financiera del Sector Público para garantizar que se adecúe a los nuevos desafíos que presenta la gestión de las finanzas públicas, así como consolidar la sostenibilidad y responsabilidad fiscal con la finalidad que las políticas públicas logren el desarrollo de la economía en un marco de inclusión y equidad social. Así, podemos destacar:

- El Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, donde se establece que:

“La programación multianual de los recursos públicos alineada con la política fiscal, el logro de resultados prioritarios y el desempeño institucional, en consistencia con las políticas públicas, a través de los Sistemas Nacionales de Presupuesto Público, de Tesorería, de Endeudamiento Público, de Programación Multianual y Gestión de Inversiones y de Abastecimiento, así como de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos”.

(Párrafo 1 del numeral 3.1 del artículo 3)

- El Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, que regula la programación multianual de los recursos públicos, estableciéndose como una de sus fases a la:

“Asignación Presupuestaria Multianual (APM) como el límite máximo de los créditos presupuestarios que corresponder a cada Pliego Presupuestario y por encima de los cuales no puede programarse ningún gasto. La APM tiene carácter vinculante para el

<sup>12</sup> Fundamento jurídico 90 de la Sentencia del Tribunal Constitucional referida a los Expedientes N° 0003-2013, N° 004-2013 y N° 0023-2013-PI/TC.

primer año (año 1) e indicativo para los dos años siguientes (año 2 y año 3). Dicha APM será revisada anualmente y modificada en caso haya cambios en cualquiera de los factores tomados en cuenta para su estimación”.

(Numeral 24.1 del artículo 24).

- También en el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, que dispone como cobertura:

“1. Operatividad, registro y aprobación: La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la encargada de la operatividad y el registro de la información en el Aplicativo Informático, así como aprobar conceptos de ingresos de personal del Sector Público No Financiero con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y otras formas organizativas que administren recursos.

2. Registro: La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la encargada de registrar información de ingresos de personal de las Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y de las otras formas organizativas que administren recursos públicos, así como el Sector Público Financiero”.

(Numeral 7.1 del artículo 7)

- El manejo del aplicativo de “Demandas Judiciales y Arbitrales en contra del Estado” a cargo de la Dirección General de Contabilidad Pública del Ministerio de Economía y Finanzas, para el registro de las Demandas Judiciales y Arbitrales en contra del Estado en cualquier etapa del proceso que se encuentre, de uso exclusivo para las Entidades del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales, entre otros.

En este contexto, teniendo en cuenta las competencias del Sector Economía y Finanzas, así como la información con que se cuenta, resulta necesario que, el Informe Económico Financiero sea emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas, en los casos de negociación colectiva, conciliación y arbitraje en entidades y empresas del Sector Público.

Dicho Informe, incluye:

1. La situación económico-financiera general acerca de la estabilidad macro fiscal del país en consonancia con el manejo fiscal sostenible, considerando, entre otros:
  - a) Los supuestos del Marco Macroeconómico Multianual, que incluye las proyecciones macroeconómicas consistentes con el cumplimiento de las reglas fiscales del Sector Público No Financiero, por un periodo de cuatro (4) años, que comprende el año para el cual se está elaborando el presupuesto del sector público y al menos los tres (3) años siguientes.
  - b) La Asignación Presupuestaria Multianual y su estimación.
  - c) Presupuestos que incluye las Leyes Anuales de Presupuesto del Sector Público aprobadas por el Congreso de la República, así como los presupuestos de todas las demás entidades del Sector no incluidas en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.



- d) Los informes emitidos y publicados por el Consejo Fiscal en el marco de sus funciones.
  - e) La Cuenta General de la República: Instrumento de gestión pública que contiene información y análisis de los resultados presupuestarios, financieros, económicos, patrimoniales y de cumplimiento de metas e indicadores de gestión financiera, en la actuación de las entidades del sector público durante un ejercicio fiscal.
2. Así mismo, el Informe Económico Financiero, debe tener en cuenta la existencia de situaciones excepcionales:
- a) Si el año previo a que se realice la negociación colectiva, los ingresos del gobierno general, como porcentaje del Producto Bruto Interno (PBI), caen en más de 2,0 puntos del PBI, respecto al año previo, según las estadísticas oficiales públicas.
  - b) En caso se publique una Ley que disponga la aplicación de las cláusulas de excepción, en el marco de lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1276, Decreto Legislativo que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal del Sector Público No Financiero. Este supuesto se aplica únicamente para el año en que se publicó la Ley.
  - c) En caso se presenten desastres naturales y antrópicos de gran magnitud que ameriten la priorización del uso de recursos en la atención de los mismos.
3. En el caso concreto de cada negociación colectiva y/o arbitraje, adicionalmente a lo indicado precedentemente, el Informe Económico Financiero debe contener:
- a. La valorización de las peticiones económicas y no económicas de la parte sindical o de delegados contenidas en el pliego de reclamos.
  - b. La información contenida en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público. Incluyendo los ingresos y beneficios que tengan o hayan tenido los servidores públicos de la parte sindical.
  - c. Las obligaciones y contingencias que tenga la entidad, sector o empresa del Sector Público.
  - d. Otra información de carácter relevante.
4. Adicionalmente:
- a. En el caso de las Empresas Públicas No Financieras y Financieras fuera del ámbito de FONAFE; Organismos Públicos de los niveles de Gobierno Nacional, Regional y Local; y, Gobiernos Locales, la actual situación económica financiera, debiendo contener:
    - a.1. Revisión del presupuesto.
    - a.2. Los estados financieros.



- a.3. La proyección económica y financiera de, al menos, los tres (3) siguientes años.
  - a.4. La no afectación de la gestión operativa y sostenibilidad de la misma.
  - b. En el caso de las Empresas Públicas No Financieras y Financieras bajo el ámbito de FONAFE y ESSALUD, se requiere además de lo señalado precedentemente, la evaluación correspondiente de FONAFE.
5. La posibilidad de atender las peticiones de la parte sindical, considerando la información referida en los párrafos y literales precedentes.

Dicho Informe puede ser actualizado en función a los cambios y/o ajustes en el pliego de reclamos, en caso que corresponda.

### **Formalización del Convenio Colectivo, Acta de Conciliación o Laudo Arbitral**

El convenio colectivo, acta de conciliación o laudo arbitral se formaliza, conforme a lo siguiente:

1. Los convenios colectivos o acta de conciliación que se suscriban antes del quince (15) de marzo, rigen a partir del siguiente año fiscal de la suscripción del convenio colectivo o acta de conciliación.
2. Si el convenio colectivo, acta de conciliación se suscribe después del quince (15) de marzo, el acuerdo rige en el periodo presupuestal subsiguiente al año de su suscripción.
3. En el caso de laudo arbitral, lo resuelto rige en el periodo presupuestal subsiguiente al año de su emisión.

Copia del convenio colectivo, acta de conciliación o laudo arbitral, se remiten al Ministerio de Economía y Finanzas y SERVIR.

### **Implementación del Convenio Colectivo, Acta de Conciliación o Laudo Arbitral**

En los casos de convenios colectivos y actas de conciliación, suscritos hasta el quince (15) de marzo, el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo o acta de conciliación, en el proceso de programación multianual y formulación de su presupuesto institucional del siguiente año fiscal.

En los casos de convenios colectivos y actas de conciliación, suscritos después del quince (15) de marzo, el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del convenio colectivo o acta de conciliación, en el proceso de programación multianual y formulación de su presupuesto institucional del subsiguiente año fiscal.

Para implementar los acuerdos tomados en el marco de la negociación colectiva, las entidades, con excepción de los Gobiernos Locales, financian sus acuerdos con cargo a los recursos de su respectivo presupuesto institucional en la categoría de gastos corrientes, con excepción de recursos provenientes de las fuentes de financiamiento Operaciones Oficiales de Crédito, Donaciones y Transferencias y los Recursos Determinados. En el caso de los Gobiernos Locales, estos pueden financiar sus acuerdos o conciliación con cargo únicamente a los recursos provenientes de Impuestos Municipales y otros ingresos que recaudan.



La implementación del convenio colectivo celebrado por las Empresas Públicas No Financieras; Otras formas organizativas no Financieras que administran recursos públicos; Sector Público Financiero; Gobierno Local; y Otros organismos Públicos del Gobierno Local, se hace efectiva al año fiscal siguiente en que se suscribió el convenio colectivo.

En el caso de condiciones no económicas acordadas en una negociación colectiva, éstas se implementan de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad del Sector Público, con excepción de los recursos provenientes de las fuentes de financiamiento Operaciones Oficiales de Crédito, Donaciones y Transferencias y los Recursos Determinados.

En el caso de entidades y empresas bajo el ámbito del FONAFE, así como otras entidades del Sector Público a las que no se les transfiere recursos públicos, las condiciones económicas y no económicas acordadas en una negociación colectiva se implementan de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria.

## **Mecanismos alternativos de solución de conflictos: Conciliación y Arbitraje**

### **Conciliación**

La conciliación es la etapa que busca una solución de manera eficaz y rápida con la intervención de un tercero, cuya función es acercar a las partes al acuerdo. El procedimiento de conciliación se caracteriza por la flexibilidad y simplicidad en su desarrollo, el conciliador desempeña un papel activo en la promoción de la solución entre las partes.

#### **a) Inicio de conciliación**

- La conciliación se lleva a cabo cuando no se llega a un acuerdo por negociación directa.
- Se inicia a solicitud de una de las partes ante la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público, para lo cual previamente le informan de la terminación de la negociación directa.
- En la conciliación las partes pueden ajustar, modificar o proponer cláusulas nuevas o sustitutorias al pliego de reclamos.

#### **b) Conclusión de conciliación**

- La conciliación concluye con un acta, la cual contiene los acuerdos entre las partes, en los tres (3) niveles de negociación: Centralizado, centralizado especial y descentralizado; respetando obligatoriamente el Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas.
- Una copia del acta de conciliación se remite a SERVIR, para su registro, archivo y publicación en su portal institucional.

### **Arbitraje**

El arbitraje es una forma de solución de conflictos que consiste en delegarle poder a un tercero para resuelva una controversia entre dos o más partes. La norma establece



que en la negociación colectiva en el Sector Público el arbitraje puede ser voluntario o potestativo causado.

La norma establece que el arbitraje voluntario o potestativo se admita en los niveles de negociación colectiva descentralizada sobre condiciones económicas y no económicas; asimismo, se admite en las negociaciones colectivas centralizadas y centralizadas especiales, solo en condiciones no económicas.

El arbitraje se materializa a través de la intervención y decisión de un tribunal arbitral a que las partes deciden someter su conflicto en caso que no arriben a un acuerdo en negociación directa o en conciliación.

Con relación al tribunal arbitral, el cual estará integrado por tres (3) miembros, quienes no deben estar incurso en los supuestos de incompatibilidad establecidos en el artículo 21 del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje.

Su proceso de designación es que, las partes designan cada uno a un árbitro de la nómina del Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas Públicas a cargo de SERVIR, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de la suscripción del acta de acuerdo de recurrir al arbitraje. Mientras no se implemente dicho Registro se utiliza el registro a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público designa al tercer árbitro, quien preside el tribunal arbitral.

Finalmente, se regula sobre el proceso de implementación del laudo, en el cual el titular del sector o entidad, según corresponda, debe considerar el monto del laudo arbitral en el proceso de programación multianual y formulación de su presupuesto institucional, correspondiente al subsiguiente año fiscal de la emisión del laudo arbitral. La implementación de lo resuelto por el laudo arbitral, se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades correspondientes, en la categoría de gastos corrientes, con excepción de recursos provenientes de las fuentes de financiamiento Operaciones Oficiales de Crédito, Donaciones y Transferencias y los Recursos Determinados.



Dicha implementación para el caso de Empresas Públicas No Financieras y Financieras del Gobierno Nacional, Gobierno Regional y Gobierno Local fuera del ámbito de FONAFE, y Empresas Públicas No Financieras y Financieras en el ámbito de FONAFE; ESSALUD; los Organismos Públicos de los niveles de Regional y Local del Sector Público No Financiero; Gobierno Local; y, Cajas Municipales, se hace efectiva al año subsiguiente en que se suscribió el laudo arbitral.

En el caso de condiciones no económicas acordadas en una negociación colectiva, éstas se implementan de acuerdo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad del Sector Público.

El laudo arbitral es anulable en caso de no respetar lo establecido en el Informe Económico Financiero original o en el revisado. Las otras causales de anulación del laudo se establecen en el Reglamento.

La sola presentación del recurso de anulación suspende automáticamente la ejecución del laudo hasta la notificación de la decisión del órgano jurisdiccional con calidad de cosa juzgada.

Para la regulación del arbitraje voluntario o potestativo causados en la negociación colectiva en el Sector Público se ha tomado como referencia las disposiciones contenidas en el artículo 61 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y el Decreto Supremo N° 014-2011-TR; los diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional contenidos en los Expedientes N° 03561-2009-PA/TC, N° 3243-2012-PA/TC y N° 03361-2013-P/TC; y, a los laudos arbitrales ya emitidos para entidades y empresas del Estado. Las causales del arbitraje potestativo deben ser reguladas expresamente en el Reglamento de la Ley.

Sin embargo, en lo que se refiere a la elección del presidente del tribunal arbitral, se ha establecido en la norma una regulación diferente. Ello, debido a una necesaria protección del interés público frente al privado, pues es ya conocida la interpretación que la "(...) negociación colectiva rompe el monopolio de emisión de normas por parte del Estado"<sup>13</sup>. A lo que también debemos recordar que existe una limitación en la negociación colectiva, conciliación y arbitraje en el Sector Público y es el uso de recursos públicos los cuales no son de libre disposición, pues "(...) 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"<sup>14</sup>. Disposición que está en concordancia con lo establecido el Tribunal Constitucional (los acuerdos que impliquen el uso de recursos públicos deben ser aprobados en la Ley de Presupuesto). También a la que está regulada en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (artículos 87 y 88). Por ello, se hace necesario que con la elección del presidente del tribunal arbitral se garantice la independencia e imparcialidad de la función jurisdiccional, así como los principios y derechos de la función jurisdiccional de los árbitros.

## Del contenido de la Norma

### TÍTULO I DISPOSICIONES INICIALES

- Objeto es regular la negociación colectiva en el Sector Público.
- Ámbito de aplicación: Para efectos de la Ley las entidades y empresas del Sector Público, abarcan:

#### 1. Sector Público No Financiero:

- a. Entidades Públicas:
  - i. Poder Legislativo.
  - ii. Poder Ejecutivo.
  - iii. Poder Judicial.
  - iv. Ministerio Público.
  - v. Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional.
  - vi. Contraloría General de la República.

<sup>13</sup> Revista IUS ET VERITAS, N° 51, Diciembre 2015 / ISSN 1995-2929

<sup>14</sup> Párrafo 7 del numeral 2.1 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1440.

- vii. Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
  - viii. Universidades Públicas.
  - ix. Gobiernos Regionales.
  - x. Gobiernos Locales.
  - xi. Otros organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional y Regional.
  - xii. Otros organismos públicos de nivel de Gobierno Local.
  - xiii. Instituto Nacional de Penitenciario.
  - b. Empresas Públicas No Financieras:
    - i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito de Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).
    - ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
  - c. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:
    - i. Seguro Social de Salud (ESSALUD).
    - ii. Administradores de Fondos Públicos.
- 2. Sector Público Financiero:**
- a. Banco Central de Reserva del Perú.
  - b. Empresas Públicas Financieras:
    - i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del FONAFE.
    - ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
  - c. Cajas Municipales.

- Definiciones: Con la finalidad de garantizar su implementación se han definido algunos conceptos principales que son utilizados en el marco de las negociaciones públicas.
- Principios:  
Adicionalmente a los principios que rigen el Derecho Público, las negociaciones colectivas en el Sector Público, se basan en los principios de Autonomía colectiva, Buena fe negocial, Responsabilidad y Disciplina Fiscal y Legalidad.

## TÍTULO II NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

### CAPÍTULO I: Niveles

La negociación colectiva en el Sector Público se lleva a cabo en los niveles de negociación colectiva: (i) centralizado, (ii) centralizado especial y (iii) descentralizado.

**CAPÍTULO II:** Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas de Sector Público. Conformación y funciones.

### CAPÍTULO III: Sujetos

#### Sub Capítulo I: Parte empleadora

Nivel Centralizado. Se crea la Comisión Negociadora Ad Hoc designada por la PCM.

Nivel Centralizado Especial. Se crean Sub Comisiones Negociadoras Ad Hoc en cada sector: Educación y Salud; y, para cada entidad: Poder Judicial, Ministerio



Público. El representante del titular del sector o entidad, el jefe de presupuesto o quien haga sus veces y el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

En los casos de los sectores Salud y Educación y el INPE, participan además hasta dos (2) representantes designados por la PCM.

En cuanto al Poder Judicial y Ministerio Público participa además un (1) representante designado por la PCM.

Nivel descentralizado. Se crean Comisiones Negociadoras. El representante del titular del sector o entidad, el jefe de presupuesto o quien haga sus veces y el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

En el caso de entidades y empresas bajo el ámbito del FONAFE y ESSALUD, participa además un (1) representante de FONAFE en cada negociación.

#### **Subcapítulo II: Parte Sindical**

Se precisa cómo será la representación de las organizaciones sindicales en los tres niveles de negociación.

### **TÍTULO III FASES**

#### **CAPÍTULO I: Fases de la Negociación**

Se regulan las fases de la negociación colectiva aplicable para los tres niveles de negociación (Negociación Directa, Conciliación y Arbitraje).

#### **CAPÍTULO II: Negociación Directa**

##### **Sub Capítulo I: Presentación del Único de Pliego de Reclamos**

La negociación colectiva a nivel centralizado se inicia con la presentación de un único pliego de reclamos; en la centralizada especial con un único pliego de reclamos por cada sector o entidad; y, en la descentralizada con la presentación de un único pliego de reclamos en cada entidad del Sector Público, los cuales contienen los proyectos de convenio colectivo.

##### **Sub Capítulo II: Negociación**

La negociación directa es la etapa en que las partes buscan una solución bilateral, libre, autónoma, rápida y eficaz respecto al pliego de reclamos. Se realiza a partir del décimo día hábil de presentado el pliego de reclamos.

##### **Sub Capítulo III: Convenio Colectivo**

Se señala que, la negociación colectiva concluye, en caso de llegar a un acuerdo, con la firma del convenio colectivo. El mismo, es vinculante para las partes que la acordaron y modifica de pleno derecho los aspectos de la relación contractual sobre los que incide. Tiene un plazo de vigencia de dos (2) años.

#### **CAPÍTULO III: CONCILIACIÓN**

La conciliación es la etapa que busca una solución de manera eficaz y rápida con la intervención de un tercero, cuya función es acercar a las partes al acuerdo.

#### **CAPÍTULO IV: ARBITRAJE**

##### **Sub Capítulo I: Arbitraje**

Se precisa que, el arbitraje se admite en los niveles de negociación colectiva descentralizada sobre condiciones económicas y no económicas. Se admite en las negociaciones colectivas centralizadas y centralizadas especiales, solo en condiciones no económicas. El arbitraje puede ser voluntario o potestativo causado, mediante la intervención y decisión de un tribunal a quienes las partes de manera voluntaria y libre deciden someter su conflicto en caso que no arriben a un acuerdo en trato directo o en conciliación.

##### **Sub Capítulo II: Tribunal Arbitral**



El arbitraje está a cargo de un tribunal arbitral integrado por tres (3) miembros, quienes no deben estar incursos en los supuestos de incompatibilidad establecidos en el artículo 21 del Decreto Legislativo N° 1071, Decreto Legislativo que norma el arbitraje.

#### **Sub Capítulo III: Proceso de Arbitraje**

Una vez aceptada su designación, el presidente del tribunal convoca a las partes a una audiencia de instalación, con lo cual se inicia el arbitraje. Cada parte presenta su propuesta de convenio colectivo indicando el periodo de vigencia, las cláusulas económicas y no económicas, así como de productividad y/o rendimiento. Cualquiera de las partes remite al Tribunal Arbitral el Informe Económico Financiero elaborado por el Ministerio de Economía y Finanzas. En caso considere necesario, el Tribunal Arbitral puede solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas un nuevo Informe Económico Financiero en el que se actualice los costos del Pliego de Reclamos e impactos.

#### **Sub Capítulo IV: Laudo Arbitral**

En el laudo arbitral, el Tribunal Arbitral puede acoger la propuesta final de una de las partes o considerar una alternativa que recoja planteamientos de ambas de forma integral o atenuada.

Se establece el procedimiento de implementación teniendo en cuenta la programación multianual y formulación del presupuesto de la institución. El finamiento se efectúa en el presupuesto de cada entidad, el mismo que es aprobado en la respectiva Ley de Presupuesto del Sector Público para cada año fiscal.

#### **Sub Capítulo V: De los árbitros**

Se crea el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas Públicas a cargo de SERVIR. Se establece su independencia e imparcialidad, así como la suspensión o retiro del Registro de Árbitros.

#### **Sub Capítulo VI: Impugnación del Laudo Arbitral**

El laudo arbitral solo puede ser impugnado ante la Sala Laboral de la Corte Superior competente dentro de los veinte (20) días siguientes a la notificación del laudo.

Se establecen las causales de impugnación de laudos:

- a) Por razón de nulidad. Es una causal de nulidad el incumplimiento de lo dispuesto en los Dictámenes Económicos Financieros.
- b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley a favor de los servidores públicos.
- c) Por resolver materias que son competencias exclusivas atribuidas a entidades del Sector Público.
- d) Por incumplir las reglas de vigencia y los periodos de cumplimiento establecidos en la Ley.

#### **Sub Capítulo VII: Arbitraje en caso de Huelga**

Se establece que la parte sindical en caso de ejercer el derecho de huelga y/i paralización no podrá iniciar el proceso de arbitraje.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS**

- Se precisa la normatividad aplicable para la negociación colectiva y el arbitraje.
- Se establece el plazo de reglamentación de la Ley en 90 días calendario.



- Se crea el Registro de convenios colectivos, conciliaciones, laudos arbitrales e informes económicos financieros del sector público a cargo de SERVIR.
- Se dispone la actualización del registro de organizaciones sindicales a cargo de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- Se precisa el procedimiento cuando la huelga afecte servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables.
- Se determina la aprobación de dietas para los miembros de la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público
- Se dispone el tratamiento de procedimientos de negociación colectiva en curso.
- Se crea el Registro Nacional de Conciliadores de Negociaciones Colectivas del Sector Público a cargo de SERVIR.
- Se establece que los árbitros y conciliadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo puedan actuar en arbitrajes y conciliaciones de negociaciones colectivas, en tanto se implemente el Registro a cargo de SERVIR.
- Se establece el uso del AIRHSP en tanto se implemente el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público
- Se establece, para el 2019, la posibilidad de presentar pliegos de reclamos en plazos y oportunidades que se fijen vía Reglamento.
- Se derogan artículos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como de su reglamento general; de la Quincuagésima Cuarta Disposición Complementaria de la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012; de la Quincuagésima Octava Disposición Complementaria de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2013.

#### IV. SUSTENTO

En este contexto, se sustenta esta iniciativa legislativa en lo siguiente:

- Los Convenios específicos de la OIT para el sector público, teniendo en cuenta que la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de la OIT nos recuerda que "(...) los Convenios núms. 151 ...no imponen una obligación de resultado en la negociación"<sup>15</sup>.
- La Constitución Política de 1993 que fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución.
- En los alcances de las sentencias del Tribunal Constitucional y su exhortación a legislar en materia de Negociación Colectiva del Sector Público.
- El Sistema de Administración Financiera del Sector Público.



#### V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La implementación de la norma, a través del procedimiento de negociación en el Sector Público, genera una transparencia en los ingresos de los servidores públicos.

#### UNIVERSO DE ENTIDADES Y EMPRESAS DEL ESTADO QUE SE BENEFICIARÍAN

<sup>15</sup> "La negociación colectiva en la administración pública un camino a seguir". Estudio General relativo a las relaciones laborales y la negociación colectiva en la administración pública, Conferencia Internacional del Trabajo, 102ª reunión, 2013. OIT. pág. 104)

La iniciativa incluye a las entidades y empresas detalladas en el Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, aprobado mediante Decreto Legislativo N° 1436.

En ese sentido, se debe tener presente que en el sector público existen alrededor de 205 Pliegos presupuestarios en el Gobierno Nacional y Regional<sup>16</sup>; 1 880 Gobiernos Locales<sup>17</sup>; 122 Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales fuera del ámbito de FONAFE; 29 Empresas del Estado bajo el ámbito del FONAFE; Cajas Municipales; y, ESSALUD.

#### a) PEA en el Sector Público

Por el lado de los servidores públicos (que se incluyen para estos efectos a los trabajadores de las empresas del Estado), excluyendo al personal militar de las Fuerzas Armadas, al personal policial de la Policía Nacional del Perú, así como a los Jueces y Fiscales, podemos identificar la existencia del personal contratado por las principales normas de carácter laboral aplicable en el sector público (Decretos Legislativos N°s. 276, 728 y 1057 y Ley N° 29709), sin contar a los servidores de empresa del Estado, el Cuadro 5 que a continuación se detalla, la PEA del Sector Público:

**Cuadro 5**

Grupos	Régimen	Detalle	2018
<b>Personal Activo</b>	D.Leg. N° 276	Administrativo	112,704
	D.Leg. N° 728	D.Leg. N° 728	53,676
	Ley N° 30057	Servicio Civil	94
	D.Leg. N° 1057	CAS	147,719
<b>Regímenes Especiales</b>	Educación	Docente Universitario	24,503
		Profesores	390,624
		Profesor por Hora	27,443
	Salud	Profesional de la Salud	61,743
		Técnico y Auxiliar Asistencial	55,641
Servidor Penitenciario	Servidor Penitenciario	1,599	
<b>Poder Judicial</b>	D.Leg. N° 276	Administrativo	101
	D.Leg. N° 728	D.Leg. N° 728	17,576
	D.Leg. N° 1057	CAS	6,053
<b>Ministerio Público</b>	D.Leg. N° 276	Administrativo	451
	D.Leg. N° 728	D.Leg. N° 728	7,945
	D.Leg. N° 1057	CAS	5,155
<b>ESSALUD</b>	D.Leg. N° 728	D.Leg. N° 728	30,746
	D.Leg. N° 1057	CAS	12,361



<sup>16</sup> [https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/presu\\_sect/A1\\_Ev\\_Fin\\_1T2016.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/presu_sect/A1_Ev_Fin_1T2016.pdf)

<sup>17</sup> [http://www.peru.gob.pe/directorio/pep\\_directorio\\_poderes.asp?cod\\_poder=5](http://www.peru.gob.pe/directorio/pep_directorio_poderes.asp?cod_poder=5)

	D.Leg. N° 276	Administrativo	12,642
--	---------------	----------------	--------

## b) Fuente de financiamiento

También, se ha tomado en cuenta la fuente de financiamiento de cada entidad o empresa del Estado, teniendo como referencia los Recursos Ordinarios (cuya fuente de financiamiento proviene del presupuesto público), y los Recursos Directamente Recaudados.

En este sentido, nos remitimos a las definiciones establecidas en el clasificador de cargos, Cuadro 6<sup>18</sup>:

**Cuadro 6**

FUENTES DE FINANCIAMIENTO	RUBROS
1. Recursos Ordinarios (RO)	<p><b>00. Recursos Ordinarios</b> Corresponden a los ingresos provenientes de la recaudación tributaria y otros conceptos; deducidas las sumas correspondientes a las comisiones de recaudación y servicios bancarios; los cuales no están vinculados a ninguna entidad y constituyen fondos disponibles de libre programación. Asimismo, comprende los fondos por la monetización de productos.</p>
2. Recursos Directamente Recaudados (RdR)	<p><b>09. Recursos Directamente Recaudados</b> Comprende los ingresos generados por las Entidades Públicas y administrados directamente por éstas, entre los cuales se puede mencionar las Rentas de la Propiedad, Tasas, Venta de Bienes y Prestación de Servicios, entre otros; así como aquellos ingresos que les corresponde de acuerdo a la normatividad vigente. Incluye el rendimiento financiero, así como los saldos de balance de años fiscales anteriores.</p>

La demanda de recursos adicionales de manera programada para que sean presupuestados evitará una posible afectación del equilibrio presupuestario. Sin embargo, lo que se busca también con esta regulación es mejorar, en forma progresiva, el ordenamiento de la planilla del Estado, beneficiando los ingresos de los servidores públicos a cambio de una productividad o rendimiento en el gasto. Es importante señalar que esta norma busca la paz laboral.

El beneficio directo de la norma propuesta radica en que permitirá regular integralmente las relaciones colectivas entre los servidores y el Estado, mejorando estas, además de cumplir con un mandato imperativo establecido en sentencias del Tribunal Constitucional, en el marco de los Convenios 98 y 151 de la OIT.

## VI. IMPACTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta legislativa planteada regulará en forma integral la negociación colectiva en el Sector Público, en el marco de lo establecido por el Tribunal Constitucional.

<sup>18</sup>[https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu\\_publ/clasi\\_pres/2017/Anexo\\_4\\_Clasificador\\_Fuentes\\_de\\_Financiamiento\\_y\\_rubros\\_RD033\\_20165001.pdf](https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/clasi_pres/2017/Anexo_4_Clasificador_Fuentes_de_Financiamiento_y_rubros_RD033_20165001.pdf)