



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

### COMISION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2020 – 2021

#### DICTAMEN



Señor Presidente:

Ingresaron para estudio y dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, las siguientes iniciativas:

1. **Proyecto de Ley 760/2016-CR**, presentado por el ex congresista Yonhy Lescano Ancieta, del Grupo Parlamentario Acción Popular, que propone modificar diversos artículos de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
2. **Proyecto de Ley 3841/2018-PE**, presentado por Poder el Ejecutivo, que propone la Ley que regula la Negociación Colectiva en el Sector Público.
3. **Proyecto de Ley 5473/2020-CR**, presentado por el congresista Chaiña Contreras, del Grupo Parlamentario Unión por el Perú, que propone la derogación del Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.
4. **Proyecto de Ley 5617/2020-CR**, presentado por el congresista Burga Chuquipiondo Ricardo, del Grupo Parlamentario Acción Popular, que propone la derogación del Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público.
5. **Proyecto de Ley 6002/2020-CR**, presentado por el congresista Meléndez Célis Fernando, del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, que propone la derogación del Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público y modifica el Decreto de Urgencia N° 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del sector público y dicta medidas complementarias.
6. **Proyecto de Ley 6109/2020-CR**, presentado por la congresista Huamaní Machaca Nelly, del Grupo Parlamentario Frente Popular Agrícola del Perú - FREPAP, que propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.
7. **Proyecto de Ley 6238/2020-CR**, presentado por el congresista Meléndez Célis Fernando, del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, que propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Luego del análisis y debate correspondiente, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en la Novena Sesión Extraordinaria, celebrada el 13 de noviembre de 2020, aprobó el presente dictamen por UNANIMIDAD contando con los votos a favor de los congresistas titulares: Daniel Oседа Yucra, Carlos Enrique Fernández Chacón, Miguel Ángel Gonzales Santos, Carlos Alberto Almeri Veramendi, Rolando Campos Villalobos, Néstor Chaiña Contreras, Omar Merino López, Tania Rosalía Rodas Malca y María



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Dny V° B°  
Fecha: 18/11/2020 12:48:52-0500

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Luisa Silupú Inga; y, de los congresistas accesorios Marcos Antonio Pichilingue Gómez y Jorge Vásquez Becerra. Se contó con las licencias de los congresistas Hans Troyes Delgado y Grimaldo Vásquez Tan.

## I. SITUACIÓN PROCESAL

### Antecedentes

**Proyecto de Ley 760/2016-CR**, presentado por el ex congresista Yonhy Lescano Ancieta, del Grupo Parlamentario Acción Popular se presentó en el Área de Trámite Documentario el 12 de diciembre de 2016; se recibió en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 04 de diciembre de 2016 como comisión principal, y a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, como comisión secundaria.

**Proyecto de Ley 3841/2018-PE**, presentado por el Poder Ejecutivo se presentó en el Área de Trámite Documentario el 29 de enero de 2019; se recibió en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 01 de febrero de 2019 como comisión principal, y la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado, como comisión secundaria.

**Proyecto de Ley 5473/2020-CR**, presentado por el congresista Chaiña Contreras, del Grupo Parlamentario Unión por el Perú, se presentó en el Área de Trámite Documentario el 09 de junio de 2020; se recibió en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 11 de junio de 2020, como comisión única.

**Proyecto de Ley 5617/2020-CR**, presentado por el congresista Burga Chuquipiondo Ricardo, del Grupo Parlamentario Acción Popular, se presentó en el Área de Trámite Documentario el 25 de junio de 2020; se recibió en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 26 de junio de 2020, como comisión única.

**Proyecto de Ley 6002/2020-CR**, presentado por el congresista Meléndez Célis Fernando, del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, se presentó en el Área de Trámite Documentario el 17 de agosto de 2020; se recibió en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 19 de agosto de 2020 como comisión secundaria, y la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, como comisión principal.

**Proyecto de Ley 6109/2020-CR**, presentado por la congresista Humaní Machaca Nelly, del Grupo Parlamentario Frente Popular Agrícola del Perú - FREPAP, se presentó en el Área de Trámite Documentario el 01 de setiembre de 2020; se recibió en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 04 de setiembre de 2020 como comisión principal, y la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado, como comisión secundaria.

**Proyecto de Ley 6238/2020-CR**, presentado por el congresista Meléndez Célis Fernando, del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, se presentó en el Área de Trámite Documentario el 18 de setiembre de 2020; se recibió en la





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 21 de setiembre de 2020 como única comisión dictaminador.

## II. CONTENIDO DE LAS PROPUESTAS

Son 7 los proyectos de ley ingresados a la Comisión para estudio y dictamen, relacionados con la negociación colectiva de trabajo en el sector público, que se detallan a continuación:

### 1. Proyecto de Ley 760/2016-CR: Propone lo siguiente:

- Modificar los artículos 40°, 41°, 42°, inciso e) del artículo 43°, 44°, numeral 45.2 del artículo 45° y Cuarta Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, bajo los siguientes términos:

#### ***"Artículo 40° Derechos colectivos del servidor civil***

*Los derechos colectivos de los servidores civiles son los previstos en el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Constitución Política del Perú. No están comprendidos los funcionarios públicos, directivos públicos ni los servidores de confianza.*

*Se aplica supletoriamente lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR."*

#### ***Artículo 41. Normas específicas respecto a la sindicación***

*Los servidores civiles tienen derecho a organizarse con fines de defensa de sus intereses. La autoridad no debe promover actos que limiten la constitución de organismos sindicales o el ejercicio del derecho de sindicación, de acuerdo a los convenios OIT.*

#### ***Artículo 42. Solicitudes de cambio de condiciones de empleo y trabajo.***

*Los servidores civiles tienen derecho a solicitar la mejora de sus condiciones de empleo de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen.*

#### ***Artículo 43. Inicio de la negociación colectiva***

*(...)*

*e) Las peticiones que se formulan respecto a condiciones de empleo, deben tener forma de cláusula e integrarse armónicamente dentro de un solo proyecto de convención. Las condiciones de empleo comprenden las compensaciones económicas, las condiciones de trabajo y la libertad sindical. Se consideran condiciones de trabajo los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo, los derechos adquiridos y, en general, todas aquellas situaciones que faciliten la actividad del servidor civil para el cabal cumplimiento de sus funciones.*



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

#### **Artículo 44. De la negociación colectiva**

La negociación y los acuerdos en materia laboral se sujetan a lo siguiente:

- a) Cada sindicato base presentará un pliego de reclamos sobre condiciones de trabajo ante su entidad pública entre el 01 de noviembre al 30 de enero del siguiente año y el Pliego Nacional Único de Reclamos sobre condiciones de empleo se presenta en el mismo plazo ante la Presidencia del Consejo de Ministros.
- b) La contrapropuesta o propuestas de la Presidencia del Consejo de Ministros relativas a condiciones de empleo se hará anualmente a través de un Pliego Nacional Único de Reclamos.
- c) Las negociaciones se efectúan hasta el último día del mes de febrero. Si no se llegara a un acuerdo, las partes pueden utilizar los mecanismos de conciliación hasta el 31 de marzo.
- d) Los acuerdos suscritos entre los representantes de la entidad pública y los servidores civiles tienen un plazo de vigencia a partir del 1 de enero del ejercicio siguiente. Similar regla se aplica a los laudos arbitrales.
- e) Los acuerdos y los laudos arbitrales no son de aplicación a los funcionarios públicos, directivos públicos ni servidores de confianza. Es nulo e inaplicable todo pacto en contrario.

#### **Artículo 45. Ejercicio de la huelga**

(...)

45.2 El ejercicio del derecho de huelga debe garantizar la prestación de los servicios mínimos de emergencia en los servicios esenciales y servicios indispensables, de la entidad, desde el inicio de la huelga y hasta su efectiva culminación.

#### **Cuarta. Traslado de servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 al régimen del servicio civil**

Los servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, pueden trasladarse, voluntariamente, con sus respectivos derechos incluyendo la acumulación de tiempo de servicios, al régimen previsto en la presente Ley.

Las normas reglamentarias establecerán las condiciones con las que se realizan los procesos de traslado de régimen.

Los servidores de los regímenes del Decreto Legislativo 276, 728 y 1057, que opten voluntariamente por el traslado al nuevo régimen previsto en la presente Ley, dejan de pertenecer a los regímenes señalados, incorporándose al nuevo régimen con sus respectivos derechos, incluyendo la acumulación de tiempo de servicios.

Los servidores públicos de los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, que opten por permanecer en sus respectivos regímenes, mantendrán todos sus derechos hasta el término de su vínculo laboral, permaneciendo sus cargos y plazas en los Cuadros de Asignación de Personal (CAP) y Presupuesto Analítico de Personal (PAP).

Los servidores civiles que ingresan al Régimen del servicio Civil previsto en la presente Ley deben aportar al Sistema Privado de Pensiones o al Sistema Nacional de Pensiones, según corresponda. Los servidores civiles que han alcanzado el derecho a percibir una pensión, deben tramitar la suspensión de la pensión correspondiente."



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- Asimismo, propone derogar el literal k) del artículo 49° y el literal a) de la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servido Civil, y las demás normas que se opongan a lo dispuesto en la citada ley.

## 2. Proyecto de Ley 3841/2018-PE, propone lo siguiente:

- El sector público incluye lo siguiente:  
**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.

### 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".
- Plantea las siguientes definiciones:





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

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 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).





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

**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.

- Propone como principios de la negociación colectiva y arbitraje en el Sector Público:

**Autonomía colectiva:** Las partes tienen la capacidad de autorregulación para solucionar sus conflictos de intereses referidos a condiciones económicas y no económicas, respetando los principios que regulan el derecho constitucional presupuestario, en particular, los principios de equilibrio y legalidad presupuestal.

**Buena fe negociadora:** 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.

**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.

**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.

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



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

1. **Nivel centralizado:** Se realiza entre una o varias organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas y la Comisión Negociadora ad-hoc del Sector Público. 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.

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.

2. **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, las 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.

3. **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.

- La Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público 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





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

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 período 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.

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.

- Respecto de los sujetos de la negociación colectiva, propone:

### De la parte empleadora:

**En la negociación colectiva a nivel centralizado:** participa una Comisión Negociadora ad-hoc, designada por la PCM, y está conformada por lo menos por siete (7) miembros representantes de las entidades del Sector Público. En el Reglamento se establecen los criterios para su conformación y, de ser el caso, ampliación de sus miembros.

**En la negociación colectiva a nivel centralizado especial:** 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.

Para 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.

**En la negociación colectiva a nivel descentralizado:** 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.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

2. El jefe de presupuesto o quien haga sus veces.
3. El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

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.

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

**De la parte sindical:**

**En la negociación colectiva a nivel centralizado:** 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.

**En la negociación colectiva a nivel centralizado especial:** 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.

**En la negociación colectiva a nivel descentralizado:** 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.

- Propone las siguientes etapas de la negociación en cualquiera de los niveles:

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.





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

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.

- Sobre el pliego de reclamos propone:

- 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.
- 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.
  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.
- 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.

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



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 16/11/2020 12:58:01-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

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

• Sobre la negociación directa señala lo siguiente:

- 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.

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

- 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.

- 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.

- 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. 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



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 16/11/2020 12:58:46-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

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. Asimismo, 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.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- 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.
- 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.
  - La negociación colectiva concluye, en caso de llegar a un acuerdo, con la firma del convenio colectivo.
  - Sobre 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.
    - 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.
    - Tiene un plazo mínimo de vigencia de dos (2) años. 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. 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.
  - El cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral se realiza según lo siguiente:
    - Los 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.
    - Los 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





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

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.

- 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.

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 de la propuesta legislativa. La copia del convenio colectivo o laudo arbitral se remite a SERVIR.

- Sobre la Fuente de Financiamiento propone:

- 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 propuesto, 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.
- 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 mencionados en el párrafo 26.1.
- 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.

- Respecto de la Conciliación propone:





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- La conciliación es una etapa del convenio colectivo con la intervención de un tercero facilitador, cuya función es acercar a las partes al acuerdo.
  - En el Reglamento se establecen los requisitos para la elección del conciliador.
  - 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.
  - 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 cualquiera de las partes le informan a la otra la terminación de la negociación directa.
  - En la conciliación las partes pueden ajustar, modificar o proponer cláusulas nuevas o sustitutorias al pliego de reclamos.
  - 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.
  - Una copia del acta de conciliación se remite a SERVIR, para su registro, archivo y publicación en su portal institucional.
  - Para el cumplimiento del acta de conciliación se siguen las mismas reglas establecidas en el artículo 25 para el convenio colectivo.
- Con relación al arbitraje propone:
- El arbitraje se admite en el nivel de negociación colectiva descentralizado sobre condiciones económicas, y no económicas.
  - El arbitraje se admite en las negociaciones colectivas de nivel centralizado y centralizado especial, solo en condiciones no económicas.
  - 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 no arribar a un acuerdo en negociación directa o conciliación.
  - En el caso de arbitraje voluntario, las partes deben solicitarlo en un documento dirigido a la Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público.
  - 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.
- Sobre el Tribunal Arbitral señala lo siguiente:
- Está a cargo de un tribunal arbitral 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.



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 18/11/2020 13:00:17-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- 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.
  - La Comisión Multisectorial de Negociaciones Colectivas del Sector Público designa al tercer árbitro, quien preside el tribunal arbitral.
- Respecto del proceso de arbitraje, propone:
- 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.
  - 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.
  - 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.
  - El tribunal arbitral puede solicitar que se emita un nuevo Informe Económico Financiero, siempre y cuando existan nuevas cláusulas económicas y no económicas.
  - 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.
- Sobre el Laudo arbitral señala:
- 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.
  - Para la emisión del laudo arbitral debe considerarse 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 propuesta, según corresponda.
  - 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.
  - 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. 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.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- 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.
- 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 de la propuesta.
- 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.
- 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.
- 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.
- Respecto a los árbitros, propone:
  - Crear 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.
  - 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.





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- 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.
- 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, ésta queda impedida de iniciar el proceso de arbitraje.
- Como Disposiciones Complementarias Finales propone lo siguiente:  
PRIMERA: 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: El Poder Ejecutivo reglamenta la Ley en un plazo máximo de noventa (90) días calendario, contados a partir de su publicación.
- TERCERA: La Ley entra en vigencia al día siguiente de la publicación del Reglamento.
- CUARTA: Crear 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: Crear el Registro Nacional de Conciliadores de Negociaciones Colectivas del Sector Público a cargo de SERVIR. Los requisitos





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

específicos para la inscripción de conciliador, así como su habilitación son establecidos en el Reglamento.

SEXTA: 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: 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: 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.

- Como Disposiciones Complementarias Transitorias, propone lo siguiente:

PRIMERA: 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: 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: 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.





Diclamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

CUARTA: 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.

- Finalmente propone una única disposición complementaria derogatoria, referida a la derogatoria de 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.
3. **Proyecto de Ley 5473/2020-CR**, propone, únicamente, la derogación del Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público.
  4. **Proyecto de Ley 5617/2020-CR**, propone únicamente la derogación del Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público.
  5. **Proyecto de Ley 6002/2020-CR**, propone lo siguiente:
    - Derogar en su totalidad el Decreto de Urgencia 014-2020, Decreto de Urgencia que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el Sector Público.
    - Derogar los artículos 3, 4 y la única disposición complementaria derogatoria del Decreto de Urgencia 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de los recursos humanos del Sector Público.
    - Modificar la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia 016-2020, Decreto de Urgencia que establece medidas en materia de recursos humanos del Sector Público, de la siguiente manera:

**"CUARTA. Aplicación inmediata**  
*Lo establecido en el artículo 2 del presente Decreto de Urgencia es de aplicación inmediata para todos los procedimientos en trámite".*
    - Restituir la vigencia de la Ley 24041, Ley de los Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que dispone que el servidor que tenga más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos si no por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276 y con sujeción establecido en él.
    - Finalmente como única disposición complementaria final, propone la derogación de la aplicación de las normas legales y reglamentarias que se opongan o limiten lo propuesto.

6. **Proyecto de Ley 6109/2020-CR**, propone lo siguiente:





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- Regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público en el marco de lo establecido en la Constitución Política del Perú y los convenios internacionales que resulten aplicables.
- La ley propuesta es aplicable a los /as servidores/as del sector público regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS; y, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil cuando deba implementarse. Para el efecto, el sector público comprende a los Poderes, Ejecutivo y Poder Judicial, y demás entidades públicas que se enumeran según su nivel en la presente Ley.

Asimismo, señala que las negociaciones colectivas de las empresas del Estado y de los/as obreros/as de los Gobiernos Locales se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR y su reglamento, el Decreto Supremo N° 011-92-TR y las que le sean aplicables.

Precisa que lo propuesto no es aplicable a los/as funcionarios/as públicos/as, directivos/as y servidores/as de confianza referidos en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú.

- Son principios que gobiernan la negociación colectiva:
  1. Legalidad: Las partes y terceros que actúan en las negociaciones colectivas del Sector Público sólo respaldan sus decisiones con el marco legal expreso vigente.
  2. Autonomía colectiva: Las partes autorregulan sus voluntades para dialogar, concertar y solucionar sus conflictos de intereses referidos a condiciones económicas y no económicas propuestas en el pliego de reclamos o extra pliego de reclamos propuesto por la Entidad, respetando los principios contenidos en el bloque constitucional sindical, el derecho constitucional presupuestario, los principios de equilibrio y legalidad presupuestal, así como el desarrollo de los servicios públicos.
  3. Buena fe negocial: Las partes de la negociación colectiva se obligan a tratar de llegar a una solución pacífica de los conflictos, para lo cual deben realizar todos los actos necesarios para que la negociación se realice de manera constructiva, respetando los plazos, absteniéndose de ejecutar actos que puedan empañar el proceso, y asegurando el desarrollo efectivo de una auténtica negociación colectiva.
  4. 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.
  5. Autonomía colectiva. Respeto a la irrestricta libertad de las y los representantes de los/as servidores/as del sector público y los/as empleadores/as para negociar las relaciones colectivas de trabajo



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

con su contraparte, y de ese modo arribar a acuerdos con fuerza vinculante. Solo así es posible llegar a un necesario equilibrio entre la naturaleza estatutaria de la función pública y el reconocimiento de los derechos colectivos de los/as servidores/as públicos.

6. Respeto de funciones y competencias. Las competencias constitucionales o legales atribuidas a las funciones de la administración pública, se fundamenta en el respeto de que las condiciones de trabajo de sus trabajadores, no son sometidas unilateralmente al Derecho Administrativo.
  7. Previsión y provisión presupuestal. El acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria debe considerar la disponibilidad presupuestal; o sea, no puede acordarse o pactarse condiciones de trabajo con repercusión presupuestaria al margen de la habilitación presupuestaria.
  8. Participación. Se reconoce la capacidad representativa a las Organizaciones Sindicales como interlocutor válido de los trabajadores ante la Administración Pública; por lo tanto, la información, consulta y codecisión, constituyen los soportes de toda negociación colectiva.
  9. Publicidad. Se reconoce la colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o con los representantes de estos para la entrega de la información veraz, suficiente y contrastable de su situación real.
  10. Transparencia. Se reconoce que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales, y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho por lo que, debe dar muestra de lo aquí precisado.
- Propone las siguientes definiciones:
1. Condiciones económicas: Son las compensaciones económicas que percibe el servidor público en tanto ventaja patrimonial, cualquiera sea su denominación y temporalidad en que es recibida, siempre que sea de su libre determinación. Se incluyen en este concepto las bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y 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, no constituyen una ventaja patrimonial ni están sujetas a cargas sociales.
  3. Convención colectiva: Es el acuerdo escrito celebrado 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 colectivas entre las partes. La convención colectiva tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron y obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

celebró y a quienes les sea aplicable, al momento o después de su suscripción.

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, interviniendo de un lado, una o varias organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas o en ausencia de estas, los delegados representantes de los servidores públicos expresamente elegidos; y, del otro, alguna entidad, sector o empresa del Sector Público, a través de la Comisión Negociadora designada por la Entidad para cada caso.
5. **Organización sindical:** Es todo gremio que tenga por objeto representar, fomentar y defender los intereses de los servidores públicos en la negociación colectiva, comprendiendo a los 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 de los servidores de las entidades o empresas del Sector Público cuyo número no alcanza el requerido para constituir un sindicato; pero que nombrados como tales, en número de tres, están al igual que las organizaciones sindicales en aptitud de concluir con su contraparte convenciones colectivas de trabajo.
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 o sector del Sector Público.
8. **Pliego de reclamos:** Es el documento elaborado por la organización u organizaciones sindicales, agrupación sindical o delegados con el cual se da inicio a la negociación colectiva, contemplando el proyecto de convenio colectivo.
9. **Sector Público:** Para efectos de la Ley el Sector Público incluye:
  - 9.1. **Servidor público:** Es toda persona natural 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; 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.
  - 9.2. **Sector Educación:** Son los servidores públicos referidos 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.
  - 9.3. **Sector Salud:** Son los profesionales de la salud, el personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud que presta





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

servicios al Estado, referidos en 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.

- Establece como materias de la negociación colectiva, las siguientes:
  - o Las condiciones económicas y no económicas.
  - o Relación entre empleadores/as y las organizaciones de servidores/as.
  - o La formación profesional continua de los servidores públicos.
  - o La funcionalidad de los servidores públicos.
  
- Sobre los niveles de la negociación colectiva, señala:
  - **Negociación colectiva a nivel centralizado:** Se realiza entre una o varias organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas y la Comisión Negociadora elegida para el efecto.  
Los servidores públicos sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057 de las entidades del Sector Público adscritos a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los del Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Universidades Públicas.
  
  - **Negociación colectiva a nivel centralizado especial:** Se realiza entre una o varias organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas y las Comisiones Negociadoras de los sectores Salud y Educación.
  
  - **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; Seguro Social de Salud (ESSALUD); Gobiernos Regionales y Locales; Otros organismos públicos de nivel Nacional de Gobierno Regional o Local; Empresas Públicas Financieras y no Financieras; Administradores de Fondos Públicos; Cajas Municipales; y, otras como el Instituto Nacional Penitenciario, los del régimen de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
  
- Sobre el alcance del nivel negocial señala que:
  - El alcance de la negociación colectiva se aplica dentro del nivel que las partes acuerden.



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
relativo: Doy V° B°  
Fecha: 16/11/2020 13:07:15-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- El nivel negociado adoptado en la primera negociación colectiva se mantendrá para las futuras.
  - Si no existe convención colectiva dentro de la Entidad donde se negocia, las partes decidirán de común acuerdo el nivel en que entablarán la primera convención. De no existir acuerdo, la negociación adopta el nivel al que pertenece la Entidad comprendida en el Capítulo III de esta Ley.
  - Si tampoco existe solución a la controversia sobre el nivel negociado, será dirimido por el arbitraje.
- Respecto de la materia a negociar, propone:
- En el nivel centralizado se negocian:
    - a. Las condiciones económicas.
    - b. Las condiciones no económicas comprenden sólo las de alcance general, que en los demás niveles deberán adecuarse si son contempladas expresamente en sus pliegos de reclamos.
    - c. Las cláusulas sobre la funcionalidad de la Entidad se dirigen a optimizar el servicio público, adecuar las estrategias, metas y beneficios que obtendrá los servidores/as por cumplirlas, éstos últimos independientes de los beneficios antes indicados.
  - En el nivel centralizado especial y descentralizado se negocian:
    - a. Las condiciones económicas.
    - b. Las condiciones no económicas comprenden sólo las de alcance general que, adecuadas a este nivel, son planteadas en el pliego de reclamos. Sin perjuicio de lo expresado, a este nivel se pueden negociar condiciones no económicas de toda índole.
    - c. Las cláusulas sobre la funcionalidad de la Entidad se dirigen a optimizar el servicio público, adecuar las estrategias, metas y beneficios que obtendrán los servidores/as por cumplirlas, éstos últimos, independientes de los anteriores beneficios.
  - Con relación a los sujetos de la negociación colectiva, señala:
    - En la negociación colectiva de nivel centralizado, centralizado especial y descentralizado, por la parte laboral, participan sin importar el grado, las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito. Pueden participar en condición de asesoras las organizaciones sindicales de grado superior, abogados u otros profesionales colegiados. El máximo de representantes será de doce (12) y el mínimo de tres (3).
    - En la negociación colectiva de nivel centralizado, centralizado especial y descentralizado, por la parte empleadora participan los/as titulares o representantes especiales que designan en el ámbito de la negociación, y su número será el designado por la entidad.
    - En las negociaciones colectivas a nivel centralizado especial o descentralizado que no cuenten con organización sindical reconocida, los delegados sindicales pueden presentar pliegos de reclamos, negociar y concluir convenciones colectivas, siendo el número máximo de tres (3) representantes.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- Respecto de la legitimidad para intervenir en la negociación colectiva, señala:

**De la parte sindical:**

- La legitimidad de la parte laboral se formaliza mediante resolución expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, con vigencia a la fecha de presentación del pliego de reclamos.
- En caso exista más de una organización sindical en el marco de la negociación colectiva de nivel centralizado, centralizado especial, se considera legitimada a la organización sindical que cuenta con el mayor número de afiliados de su ámbito, y negocian en su nombre, aunque no estén afiliadas y afiliados a ella.
- Las organizaciones sindicales pueden conjuntamente negociar en nombre de todos/as los/as servidores/as del respectivo ámbito. En el marco de la negociación colectiva descentralizada, son los sindicatos de grado inferior o los delegados sindicales los legitimados para negociar.  
d. Los delegados sindicales están igualmente legitimados para negociar en nombre de los servidores de la Entidad que los ha nombrado.

**De la parte empleadora:**

- En la negociación colectiva de nivel centralizado, centralizado especial y descentralizado, es con la designación que los Poderes del Estado y demás entidades públicas ejercen para cada acto negociador, que se configura la legitimidad para intervenir en la respectiva negociación colectiva, en nombre de ella.
  - El acto administrativo de nombramiento de las personas para cada negociación colectiva se publicará en el Diario Oficial El Peruano, para las negociaciones colectivas a nivel centralizado y centralizado especial. Para la negociación colectiva descentralizado es suficiente el acto administrativo de nombramiento.
  - La parte empleadora en el acto administrativo de nombramiento de sus negociadores, garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos que se adopten.
- Respecto del procedimiento de negociación colectiva, propone:
    - La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:
      - a. Nombre y domicilio de la o las organizaciones sindicales o delegados sindicales.
      - b. Nombre y domicilio de la o las entidades públicas emplazadas.
      - c. Denominación y número de registro de la organización u organizaciones sindicales que lo suscriben, domicilio único y la declaración de vigencia de la representación. Consignará ser el sindicato más representativo, la alianza sindical de existir, el sindicato o delegados sindicales, según corresponda.
      - d. Nómina de los/as integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados, con las facultades plenas para negociar en cada etapa y concluir acuerdos.





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- e. Las cláusulas sometidas a negociación deberán integrarse en un solo proyecto de convenio colectivo.
- f. Firma de los/as representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.

La Sub Dirección General de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, es la autoridad competente para abrir el inicio del procedimiento de negociación colectiva del sector público, habilitar a sus conciliadores, de la Oficina Especializada que practicará la valoración de las peticiones económicas y no económicas de su competencia, dispone la lista de árbitros, registra y comunica el acuerdo arribado por las partes involucradas. Publicita en el Diario Oficial El Peruano las convenciones colectivas de nivel centralizado.

- Asimismo, respecto al procedimiento de la negociación colectiva en el sector público, propone:

En el nivel centralizado:

- a. *El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la Entidad correspondiente entre el 1 y el 30 de junio.*
- b. *Luego de presentado a la Entidad correspondiente el pliego de reclamos, se pone en conocimiento simultáneo a la Sub Dirección General de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, para que dé inicio al proceso.*
- c. *El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo, y puede extenderse sesenta (60) días, luego de iniciado el trato directo.*
- d. *La parte emplazada en el plazo de diez (10) días de recibido el proyecto de convenio colectivo puede presentar propuestas convencionales relacionadas con la funcionalidad de la Entidad.*
- e. *De fracasar la etapa del trato directo, cualquiera de las partes puede solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, poner a disposición su área de conciliación hasta por veinte (20) días, contados a partir de su instalación, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su Reglamento.*
- f. *De llegarse a acuerdos, parciales o totales con incidencia económica, serán remitidos a la Presidencia del Consejo de Ministros, dentro de los cinco (5) días de su suscripción, para que el Ministerio de Economía y Finanzas lo incluya en la ley de presupuesto público del siguiente año fiscal.*
- g. *De no llegarse a algún acuerdo, la parte laboral podrá optar por la huelga o el arbitraje, facultativo o convencional.*

En el nivel centralizado especial y descentralizado:

- a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.
- b. Luego de presentado a la Entidad correspondiente el pliego de reclamos, se pone en conocimiento simultáneo a la Sub Dirección General de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, para que dé inicio al proceso.



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842888 hard  
Instituto: Doy v° B°

Fecha: 16/11/2020 13:09:06-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

c. El trato directo debe iniciar dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y puede ser extendido hasta el último día de febrero. Si las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, el inicio del procedimiento de conciliación, hasta el 31 de marzo.

d. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar el mecanismo de conciliación, regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su Reglamento, que puede durar hasta el 31 de marzo.

e. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir a más tardar el 15 de junio, siempre que el indicado proceso se haya desarrollado durante cuarenta y cinco (45) días calendarios. Sin perjuicio de lo que acuerden las partes, el laudo arbitral que contenga disposiciones con incidencia económica regirá desde el 1 de enero del año siguiente.

f. Solicitado e iniciada la etapa de conciliación, no podrá declararse la huelga; sin embargo, de haberse iniciado ésta, la parte sindical puede dejar en suspenso dicho derecho para volver a la etapa de conciliación.

- Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas y el informe social emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo:
  - Una vez recibido el proyecto de convenio colectivo, corresponde a la parte empleadora ponerlo en conocimiento del Ministerio de Economía y Finanzas a efectos de que, dentro de treinta (30) días, emita un Informe Económico Financiero de la Entidad que negocia colectivamente. El Informe Social estará a cargo de la Oficina Especializada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a sus competencias, conforme al artículo 56 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y lo expedirá en el mismo plazo antes mencionado.
  - El Informe Económico Financiero contiene la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas sobre la situación económica, financiera y fiscal de la entidad empleadora, el presupuesto asignado, su proyección a dos años, sus fuentes de financiamiento y cualquier otro aspecto referido a la gestión fiscal de los recursos humanos.
  - El informe social reflejará las remuneraciones de la Entidad en todos sus niveles, el último incremento de remuneraciones, el costo de vida, y cuantos factores sean relevantes para la negociación colectiva en curso.
  - La expedición del Informe Económico Financiero por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, así como el Informe Social a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo son obligatorios y deberán expedirse bajo responsabilidad de las y los funcionarios encargados de su análisis.
  - El Informe Económico y Financiero, así como el Informe Social serán tomados en cuenta al convenir las partes o al laudar el tribunal arbitral.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- Derecho de información:
  - Para el proceso de negociación colectiva la Entidad emplazada, a requerimiento de las organizaciones sindicales o delegados sindicales, y dentro de los noventa (90) días previos al vencimiento del convenio colectivo vigente o en cualquier momento, antes o durante el proceso en caso de no existir un convenio colectivo anterior, deberá proporcionar al sindicato legitimado un balance económico, financiero y social sobre la siguiente información:
    - a. Estructura salarial por grupo ocupacional.
    - b. Presupuesto Analítico de Personal.
    - c. Planilla de remuneraciones de los servidores públicos de la entidad o entidades comprendidas en el ámbito de la negociación, incluyendo el del personal directivo y de confianza y los prestadores de servicios bajo régimen de intermediación y tercerización, así como de las prestaciones de servicios no laborales.
    - d. Modalidades de contratación y planes de incorporación de nuevo personal.
    - e. Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y/o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
    - f. Manual de Organización y Funciones (MOF).
    - g. Reglamento de Organización y Funciones (ROF).
    - h. Balance de Ejecución Presupuestal.
    - i. La situación económica de los organismos y unidades ejecutoras, y la situación social de los funcionarios.
    - j. Los planes de formación y capacitación para los/as servidores/as.
    - k. Planes de modificación de las condiciones de trabajo y salud y seguridad en el trabajo.
    - l. Plan Anual de Contrataciones.
    - m. Los planes de futuras reestructuraciones internas.
    - n. Toda otra información relacionada con las condiciones de empleo de los/as servidores/as comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva que resulte pertinente.
  - Esta información es entregada dentro de los treinta (30) días de solicitada, bajo responsabilidad.
  - Las entidades públicas designarán al funcionario responsable de entregar la información solicitada.
- Obligación de negociación y deber de hacerlo de buena fe:
  - Las partes están obligadas a negociar, hacerlo en los plazos establecidos en la presente Ley, así como el deber de hacerlo de buena fe, el respeto de las partes y de abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva al procedimiento. Son actos de mala fe, entre otros:
    - a. Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo y a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley.
    - b. Negarse a entregar la información solicitada dentro del plazo establecido en el artículo 13 de la presente Ley.
    - c. Inconcurriencia a las audiencias y reuniones citadas, así como las tardanzas reiteradas.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- d. Designar negociadores que carezcan de facultades suficientes para la adopción de acuerdos.
  - e. No formular propuestas conducentes a lograr acuerdos.
  - f. Denegatoria de licencias sindicales para la preparación del pliego o para las reuniones que demande el procedimiento o incumplir las condiciones acordadas por las partes o terceros para facilitar la negociación.
  - g. Realizar actos o conductas cuyo objeto sea dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva.
  - h. Realizar cualquier tipo de acto antisindical que impida a los/as representantes sindicales ejercer el derecho de negociación colectiva.
- Licencia y cuota sindical durante la negociación colectiva:
    - A falta de convenio colectivo que regule la materia, los/as representantes de los/as servidores/as que integran la comisión negociadora tienen derecho a licencia sindical de treinta (30) días con goce de remuneración. Esta licencia es distinta de la licencia sindical que la ley o el convenio colectivo otorgan a las o los miembros de la junta directiva de la organización sindical.  
Asimismo, durante la secuela de la negociación colectiva, la solicitud de cuota sindical será tramitada por la Entidad bajo las condiciones precisadas por la organización sindical legitimada para negociar.
  - Función conciliadora: La función conciliadora prevista en la presente Ley estará a cargo del cuerpo técnico de conciliadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el que se caracteriza por la flexibilidad, simplicidad, diálogo y equidad a fin de encontrar acercamiento entre las partes sobre lo pretendido. El plazo de este proceso es de veinte días (20), pudiendo ser prorrogado por un plazo similar a instancia de parte o de oficio.  
Las partes tienen la iniciativa para negociar por su propia cuenta durante todo el proceso que dure la negociación colectiva, debiendo dar cuenta de su resultado a la Autoridad de Trabajo en el plazo de cinco (5) días de operado el acuerdo, parcial o total.
  - Función asesora: Las partes podrán ser asesoradas por abogados, contadores, economistas y otros profesionales colegiados, en cualquier parte del proceso, en el ámbito de su profesión, así como por dirigentes de grado superior a las que se encuentren afiliados.
  - Función dialogante: Las partes conservan en el curso de la negociación colectiva la prerrogativa de iniciar o proseguir la función dialogante propia de toda negociación. También lo podrán hacer a instancia de la Autoridad de Trabajos o de las fuerzas vivas si el desarrollo del servicio público de la Entidad está seriamente afectado a consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo.
  - Convención colectiva: La convención colectiva es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, destinado a regular las condiciones económicas, no económicas y de funcionalidad de la actividad





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

pública del sector concernido, celebrado por las partes legitimadas para concluirlo, y tiene las siguientes características:

- a) Fuerza vinculante. Los acuerdos que contiene son de obligatorio cumplimiento para las partes que lo adoptaron; obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes sea aplicable, así como a los/as servidores/as que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.
- b) Vigencia convencional. Las partes determinan la fecha de vigencia, salvo que sus cláusulas tengan incidencia presupuestaria, en cuyo caso rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12. Si sus cláusulas no tienen incidencia presupuestaria y sobre ellas no se haya acordado la fecha de inicio de vigencia, rige desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción
- c) Plazo mínimo de vigencia. El plazo de vigencia es de un (1) años. En caso de no contener acuerdo sobre el plazo de vigencia, este será de un (1) años.
- d) Efectos en la relación de trabajo. Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales y las reglamentaciones o disposiciones unilaterales del empleador quedan automáticamente adaptadas a aquella y no se aplicarán si contienen disposiciones menos favorables para el servidor público.
- e) Permanencia de sus cláusulas. Sus cláusulas son permanentes si de ese modo han sido concluidas y siguen surtiendo efecto hasta que se modifiquen con un posterior convenio colectivo. Tendrán la vigencia de la convención si es de esta forma que lo han dispuesto las partes o no fue fijada su permanencia.
- f) Formalidad. El acuerdo convenido deberá ser escrito y por sextuplicado. Dos ejemplares serán para las partes, uno para el Ministerio de Economía y Finanzas, uno para el Congreso de la República, uno para SERVIR y uno para el procedimiento abierto en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

- Fuente de financiamiento: La implementación del convenio colectivo celebrado en el marco de la negociación centralizada prevista en el artículo 6 de la propuesta de Ley, financian sus acuerdos económicos y no económicos, con cargo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad del Sector Público.

Para implementar los acuerdos adoptados en el marco de la negociación colectiva centralizada especial y descentralizada prevista en los artículos 8 y 9 de la propuesta de Ley, según corresponda, las entidades, financian sus acuerdos económicos y no económicos 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.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Para implementar los acuerdos adoptados en el marco de las negociaciones colectivas previstas en los artículos 8 y 9 de la propuesta de Ley, relacionadas con la funcionalidad de las Entidades, éstas tendrán en cuenta fundamental los recursos directamente recaudados.

- Arbitraje laboral en el sector público:
  - El arbitraje laboral está a cargo de un tribunal arbitral integrado por tres (3) miembros, los mismos que deben estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo 014-2011-TR.
  - El proceso arbitral es único, y estará regido por los principios de flexibilidad, sencillez, oralidad, celeridad, intermediación y lealtad.
  - Corresponde a las partes designar cada una a un/a árbitro y a estos efectuar la designación del presidente del tribunal. En el escrito mediante el cual una de las partes comunica a la otra la decisión de recurrir a la vía arbitral, designa al árbitro correspondiente.
  - En caso la parte emplazada no cumpla con designar a su árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de recurrir a la vía arbitral, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo del mismo, conforme a las reglas establecidas para el régimen laboral de la actividad privada. En caso los árbitros no se pongan de acuerdo en la designación del presidente del tribunal dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación del segundo árbitro, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo del mismo, conforme a las reglas establecidas en el régimen laboral de la actividad privada.
  - Una vez aceptada su designación, la o el presidente del tribunal convoca a las partes a la audiencia de instalación, con el que formalmente se inicia el arbitraje. La duración del proceso arbitral, incluida la notificación del laudo, no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días.
  - Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de ambas; y en ambos casos deberá tener presente los informes Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas y el informe social emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, previstos en el Artículo 13 de la presente Ley.
  - En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados, o quienes hayan tenido tal condición hasta tres años antes de iniciar el proceso o tengan interés directo o indirecto en el resultado.
  - Son de aplicación supletoria al arbitraje laboral establecido en la presente disposición, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, su Reglamento y las disposiciones del Decreto Legislativo 1071 que no se opongan a lo dispuesto en la presente ley.
  
- Clase de arbitrajes: El arbitraje puede ser facultativo, voluntario u obligatorio.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6236/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- El arbitraje es facultativo si cualquiera de las partes ha infringido la obligación de negociar y de hacerlo de buena fe, conforme a lo estipulado en el artículo 18 de la presente Ley, y corresponderá decretarlo la Autoridad de Trabajo encargada del proceso, en resolución inimpugnable.
  - El arbitraje es voluntario si se lleva a cabo previa suscripción de las partes del acta del compromiso arbitral.
  - El arbitraje es obligatorio si la Entidad tiene por objeto social asegurar servicios públicos esenciales.
- Laudo arbitral sobre negociación colectiva en el sector público:
- El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la misma naturaleza y efectos que la convención colectiva de trabajo. Le son aplicables las reglas de vigencia establecidas en el artículo 21 la presente ley.
  - El laudo emitido por el tribunal, cualquiera sea su modalidad, es inapelable, y tiene carácter imperativo para ambas partes a partir de la fecha de vigencia, y su incumplimiento acarrea los intereses legales respectivos.
- La huelga y el laudo arbitral: De llevarse a cabo una huelga en la Entidad pública donde están negociando, los servidores o las partes pueden someter el conflicto para que un tribunal arbitral lo laude, siguiendo en este caso el trámite establecido en el artículo 24 de la presente Ley.
- Control judicial del laudo arbitral: El laudo es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral Superior de turno, bajo los siguientes cargos:
- a. Por razón de nulidad.
  - b. Por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley en favor de los servidores.
- 28.2. La impugnación judicial del laudo arbitral se rige por las normas establecidas en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR, y por el Decreto Legislativo No. 1071, Ley General de Arbitraje
- 28.3. La Sala Laboral Superior resolverá la pretensión solo teniendo a la vista el expediente administrativo fenecido.
- Naturaleza jurídica del acuerdo adoptado por las partes: Los acuerdos adoptados por las partes de manera directa o con el apoyo de terceros compondores, siempre que hayan respetado el procedimiento establecido por la presente Ley, tienen la misma naturaleza y surten los mismos efectos que una convención colectiva de trabajo.
- Cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral: El cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral se realiza:
- 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 presupuesto institucional del siguiente año fiscal.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- 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 presupuesto institucional del subsiguiente año fiscal.
  - En el caso de laudo arbitral, lo resuelto rige en el periodo presupuestal del siguiente al año de su emisión.
- Propone las siguientes disposiciones complementarias finales:
- PRIMERA: Todas las convenciones colectivas de trabajo vigentes, se mantienen vigentes hasta que una nueva acuerde, acuerdos más favorables o beneficiosas a la servidora o servidor público.
  - SEGUNDA: Las entidades regidas por la presente ley, bajo responsabilidad de las y los funcionarios competentes, deben adoptar las medidas a la retención de los aportes sindicales solicitados por los sindicatos, siempre que acompañen el acta de la asamblea que así lo haya adoptado.
  - TERCERA: Cuando por efecto de una crisis nacional aguda o de situaciones graves que afecten a todo o parte de la población, se podrán aplicar medidas que restrinjan el derecho de negociar compensaciones económicas o dar cumplimiento a las convenciones colectivas o laudos arbitrales vigentes, previa consulta con las organizaciones sindicales representativas. Dichas medidas tendrán carácter excepcional, y su periodo en ningún caso podrá exceder dos (2) años.
  - CUARTA: La Autoridad Nacional del Servicio Civil expide directivas que de manera general o sectorial orienten a la formulación de propuestas en la negociación colectiva para las entidades empleadoras regidas por la presente ley, y que tengan que ver con la funcionalidad del servicio público correspondiente.
  - QUINTA: Para la realización de actos sindicales relacionados con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, tales como la designación o cambio de los miembros de la comisión negociadora, la aprobación del proyecto de convenio colectivo, la opción por el arbitraje o la huelga, entre otros supuestos previstos en esta Ley, las y los servidores se encuentran facultados para emplear las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros. En el caso de comunicaciones a la Autoridad Administrativa de Trabajo o de comunicaciones entre las partes, necesarias para el ejercicio del derecho de negociación colectiva, el documento y la notificación podrá hacerse por vía electrónica o por medios digitales, en la forma en que la Autoridad Administrativa de Trabajo determine o acuerden las partes.
- Propone las siguientes disposiciones complementarias transitorias:
- PRIMERA: Dentro del plazo de ciento veinte (120) días calendarios de publicada la presente ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará a nivel nacional la plataforma informática del Registro Sindical que permitirá contar con información actualizada sobre las organizaciones sindicales del sector público registradas, las juntas



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

directivas inscritas, así como la afiliación sindical de todas los /las agremiadas.

- **SEGUNDA:** Los procedimientos de negociación colectiva y arbitraje en curso, seguirán su trámite conforme a la ley con la que lo iniciaron, a menos que las partes deseen adecuarlo a lo establecido por la presente ley, que harán saber a la Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo improrrogable de treinta (30) días, luego de publicada la presente Ley en el diario oficial El Peruano.
- **TERCERA:** Los convenios colectivos y laudos arbitrales suscritos o expedidos, que no hayan sido aplicados por las entidades públicas o aquellos que cuenten con resoluciones judiciales de cumplimiento o ejecución consentidas o con calidad de cosa decidida o cosa juzgada, deben ser cumplidos por las entidades públicas dentro de los sesenta (60) días de publicada la presente ley, bajo responsabilidad de las y los funcionarios competentes.

- Finalmente, el proyecto de ley propone la derogación del Decreto de Urgencia 014-2020.

#### 7. Proyecto de Ley 6238/2020-CR, propone lo siguiente:

- Regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público en el marco de lo establecido en la Constitución Política del Perú y los convenios internacionales suscritos por el Perú que resulten aplicables.
- Se aplica a las negociaciones colectivas que realizan los/as servidores/as del sector público, sin distinción de régimen laboral o modalidad de contratación, mediante las organizaciones sindicales que los/as representen. Para tal efecto, el sector público comprende al Poder Legislativo; Poder Ejecutivo; Poder Judicial; Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Banco Central de Reserva del Perú; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Consejo Nacional de la Magistratura; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; Contraloría General de la República; Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; universidades públicas; gobiernos regionales; gobiernos locales; otros organismos públicos de nivel de gobierno nacional, de gobierno regional y de gobierno local; Instituto Nacional Penitenciario; Seguro Social de Salud (ESSALUD); y administradores de fondos públicos.

Las negociaciones colectivas de las empresas del Estado y de los/as obreros/as de los Gobiernos Locales se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR y su reglamento.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

La presente ley no es aplicable a los/as funcionarios/as y servidores/as a los que hacen referencia los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú.

- La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los/as servidores/as públicos se rige por los siguientes principios:
  - Autonomía colectiva. Respeto a la irrestricta libertad de las y los representantes de los/as servidores/as del sector público y los/as empleadores/as para negociar las relaciones colectivas de trabajo mediante acuerdos con fuerza vinculante.
  - Buena fe negocial. Es deber de las partes realizar esfuerzos genuinos y leales para lograr acuerdos en la negociación colectiva.
  - Respeto de funciones y competencias. Respeto de las competencias constitucionales o legales atribuidas a las entidades de la administración estatal para el ejercicio de sus potestades.
  - Previsión y provisión presupuestal. El acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria debe considerar la disponibilidad presupuesta.
- Son materia de negociación colectiva en el sector público:
  - La determinación de todo tipo de condiciones de empleo, que comprenden las condiciones económicas y no económicas.
  - Relación entre empleadores/as y servidores/as del sector público, en el marco de la ley.
  - Relación entre las organizaciones de empleadores/as y de servidores/as del sector público, en el marco de la ley.
  - La prelación de despidos en caso de cese colectivo de trabajo.
  - La formación profesional continua de los servidores públicos.
- La negociación colectiva en el sector público puede llevarse a cabo en los siguientes niveles:
  - Nivel centralizado nacional. Los acuerdos alcanzados tienen efectos para todos/as los/as servidores/as de las entidades señaladas en el numeral 2.1 del artículo 2.
  - Nivel descentralizado. Se lleva a cabo en el ámbito sectorial, territorial, por entidad pública, o en el nivel que las partes acuerden. Los gobiernos locales con menos de veinte (20) servidores/as, podrán adherirse al convenio colectivo en el ámbito sectorial o territorial, suscrito por las organizaciones sindicales de nivel superior a las que pertenecen. En el caso de los gobiernos locales, la negociación colectiva se atiende con cargo a los ingresos corrientes de cada municipalidad.
  - Las discrepancias sobre el nivel de la negociación se resuelven por arbitraje a iniciativa de cualquiera de las partes, conforme a las reglas establecidas en el artículo 17 de la presente ley.
- Articulación de las materias negociables:



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- En el nivel centralizado se negocian:
  - a. Las condiciones económicas de aplicación a todos/as los/as servidores/as del sector público, lo que comprende a las remuneraciones y otras compensaciones económicas que perciben las y los servidores públicos de las entidades señaladas en el numeral 2.1 del artículo 2, tales como bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos por productividad u otros.
  - b. Las condiciones no económicas que comprenden al conjunto de beneficios no monetarios que perciben los/as servidores/as, cuando sean aplicables a todas los/as servidores/as del Sector Público de las entidades señaladas en el numeral 2.1 del artículo 2.
  - c. Las condiciones económicas y no económicas de un ámbito determinado cuando la o las organizaciones sindicales representativas de dicho ámbito así lo decidan.
- A nivel descentralizado se negocian:
  - a. Las condiciones económicas, que comprenden a las remuneraciones y otras compensaciones económicas que perciben los/as servidores/as incluidos en el respectivo ámbito, tales como bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos por productividad u otros, con exclusión de las materias sobre las cuales se haya alcanzado un acuerdo en la negociación centralizada correspondiente al mismo año fiscal.
  - b. Las condiciones no económicas, que comprenden al conjunto de beneficios no monetarios que perciben los/as servidores/as incluidos en el respectivo ámbito, con exclusión de las materias sobre las cuales se haya alcanzado un acuerdo en la negociación centralizada correspondiente al mismo año fiscal.
- Son sujetos de la negociación colectiva:
  - a. Por la parte sindical, en la negociación colectiva de nivel centralizado, son sujetos de la negociación colectiva, las confederaciones sindicales más representativas de los/as servidores/as del Sector Público a nivel nacional; y en la negociación colectiva de nivel descentralizado, las organizaciones sindicales más representativas en el respectivo ámbito. Pueden participar en condición de asesoras las organizaciones sindicales de grado superior.
  - b. Por la parte empleadora, en la negociación colectiva de nivel centralizado, son sujetos de la negociación colectiva los/as titulares o representantes que designan de los poderes del Estado, de los organismos autónomos, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales; y en la negociación colectiva de nivel descentralizado, y los/as titulares o representantes que designan de las entidades públicas comprendidas en el ámbito de la negociación.
- Representación de las partes y legitimidad para intervenir en la negociación colectiva:

**De la parte sindical:**





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

a. En la negociación colectiva de nivel centralizado, las confederaciones sindicales más representativas de las y los servidores públicos de las entidades a que se refiere el numeral 2.1 del artículo 2 de la propuesta, conforme a las reglas establecidas en el artículo 7, en un número no mayor de veintiún (21) representantes. Dichas confederaciones sindicales se consideran legitimadas para intervenir en representación de los/as servidores/as del sector público, en coalición o en función a la cantidad de afiliados/as de las organizaciones sindicales que las integran. La representación y legitimidad de las confederaciones sindicales se formaliza mediante resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo expedida dentro de los diez (10) días de solicitada.

b. En la negociación colectiva de nivel descentralizado, no menos de tres (3) ni más de catorce (14) representantes negociadores. La representación de la parte sindical está conformada por servidores/as en actividad.

Se considera legitimada para intervenir en representación de los/as servidores/as, a la organización sindical del ámbito respectivo. En caso exista más de una organización sindical, se considera legitimada a la organización sindical mayoritaria, la que corresponde a aquella que tiene el mayor número de servidores/as afiliados del ámbito respectivo. Las organizaciones sindicales negocian en nombre de sus afiliadas y afiliados. Las organizaciones sindicales mayoritarias negocian en nombre de todos/as los/as servidores/as del respectivo ámbito.

#### **De la parte empleadora:**

a. En la negociación colectiva de nivel centralizado, las y los titulares o representantes que designan de los poderes del Estado, de los organismos autónomos, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, en un número no mayor a veintiuno (21), guardando proporción con la cantidad de servidoras y servidores públicos bajo sus respectivos ámbitos.

b. En la negociación colectiva de nivel descentralizado, el/la titular, los/as funcionarios/as o directivos que designan, de las entidades señaladas en el numeral 2.1 del artículo 2 de la propuesta, en un número no mayor al de la representación de la parte sindical.

- Facultades de la representación de la parte empleadora: La parte empleadora asegura, bajo responsabilidad, que en la negociación colectiva en el sector público su representación garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos adoptados.
- Licencias sindicales para la negociación colectiva: A falta de convenio colectivo que regule la materia, los/as representantes de los/as servidores/as que integran la comisión negociadora tienen derecho a licencia sindical de treinta (30) días con goce de remuneración. Esta licencia es distinta de la licencia sindical que la ley o el convenio colectivo otorgan a las o los miembros de la junta directiva de la organización sindical.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:
  - a. Nombre y domicilio de las entidades públicas emplazadas.
  - b. Denominación y número de registro de la organización u organizaciones sindicales que lo suscriben y domicilio único,
  - c. Nómina de los/as integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados.
  - d. Las cláusulas que se someten a negociación y que se integran dentro de un solo proyecto de convenio colectivo.
  - e. Firma de los/as representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.
  
- Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público:
  - En el nivel centralizado:**
    - a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros entre el 1 y el 30 de junio.
    - b. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y que puede ser extendido hasta los sesenta (60) días siguientes de iniciado el trato directo.
    - c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, cualquiera de las partes puede utilizar el mecanismo de conciliación, el mismo que podrá durar hasta veinte (20) días contados a partir de su instalación.
    - d. De no llegarse a algún acuerdo, y sin perjuicio del ejercicio del derecho de huelga, las posiciones finales de las partes relacionadas con aspectos presupuestales son remitidas al Congreso de la República a efectos de que defina su inclusión en la respectiva ley de presupuesto.
    - e. De llegarse a acuerdos con incidencia económica, estos son remitidos por la Presidencia del Consejo de Ministros dentro de los cinco (5) días de su suscripción, para su inclusión en la ley de presupuesto público del siguiente año fiscal, por el Ministerio de Economía y Finanzas.
  
  - En el nivel descentralizado:**
    - a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.
    - b. El trato directo debe iniciar dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo, y puede ser extendido hasta el último día de febrero. Si las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación hasta el 31 de marzo. La función conciliatoria estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado de la Autoridad Administrativa de Trabajo.
    - c. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar el mecanismo de conciliación regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su Reglamento, que puede durar hasta el 31 de marzo. La solicitud de conciliación se presenta directamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.
    - d. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir a más tardar el 15 de junio. Sin perjuicio de lo que





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

acuerden las partes, el laudo arbitral que contenga disposiciones con incidencia económica regirá desde el 1 de enero del año siguiente.

e. En el caso del literal anterior, los servidores públicos pueden alternativamente declarar la huelga, conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR y su Reglamento.

- Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas
  - Una vez recibido el proyecto de convenio colectivo, y sin perjuicio de que cualquiera de las partes solicite a la Autoridad de Trabajo su valorización, corresponde a la parte empleadora ponerlo en conocimiento del Ministerio de Economía y Finanzas a efectos de que, dentro de los quince (15) días, emita un Informe Económico Financiero.
  - El Informe Económico Financiero contiene la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas sobre la situación económica, financiera y fiscal de la entidad empleadora, el presupuesto asignado, su proyección a dos años, sus fuentes de financiamiento y cualquier otro aspecto referido a la gestión fiscal de los recursos humanos.
  - La expedición del Informe Económico Financiero por parte del Ministerio de Economía y Finanzas es obligatoria y bajo responsabilidad de las y los funcionarios encargados. No obstante, su no expedición dentro del plazo establecido en este artículo no impide a las partes continuar con el procedimiento o, incluso, suscribir acuerdos.
  - El Informe Económico y Financiero tiene carácter referencial y no impide la suscripción de acuerdo por las partes.
- Derecho de Información: Para el proceso de negociación colectiva la parte empleadora, a requerimiento de las organizaciones sindicales y dentro de los noventa (90) días previos al vencimiento del convenio colectivo vigente o en cualquier momento, en caso de no existir un convenio colectivo anterior, tiene la obligación de proporcionar en forma previa y con transparencia, la información necesaria que permita una negociación informada.

La parte empleadora, a solicitud de las organizaciones sindicales, debe suministrar la información referida a:

- a. Estructura salarial por grupo ocupacional
- b. Presupuesto Analítico de Personal
- c. Planilla de remuneraciones de los servidores públicos de la entidad o entidades comprendidas en el ámbito de la negociación, incluida la información del personal directivo y de confianza y los prestadores de servicios bajo régimen de intermediación y tercerización así como en modalidades de prestación de servicios no laborales.
- d. Modalidades de contratación y planes de incorporación de nuevo personal.
- e. Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y/o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).



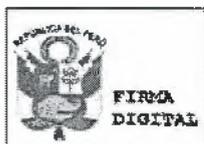


Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- f. Manual de Organización y Funciones (MOF)
- g. Reglamento de Organización y Funciones (ROF)
- h. Balance de Ejecución Presupuestal.
- i. La situación económica de los organismos y unidades ejecutoras y la situación social de los funcionarios.
- j. Los planes de formación y capacitación para los/as servidores/as.
- k. Planes de modificación de las condiciones de trabajo y seguridad y salud en el trabajo.
- l. Plan Anual de Contrataciones
- m. Los planes de futuras reestructuraciones internas.
- n. Toda otra información relacionada con las condiciones de empleo de los/as servidores/as comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva que resulte pertinente.

Esta información es entregada dentro de los veinte (20) días de solicitada, bajo responsabilidad. Las entidades designan al funcionario responsable de entregar la información.

- El incumplimiento de la obligación de informar prevista en el artículo precedente configura infracción muy grave en materia de relaciones laborales, sancionada por la Autoridad Inspectiva. En caso persista el incumplimiento, la Autoridad Inspectiva requerirá a la entidad su entrega en un plazo perentorio no mayor de siete (7) días hábiles, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa de los funcionarios implicados.
- Las partes están obligadas a actuar de buena fe en la negociación colectiva y abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva en esta. Son actos de mala fe, entre otros:
  - a. Negarse a entregar la información solicitada dentro del plazo establecido en el artículo 13 propuesto.
  - b. Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo y a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la ley.
  - c. Inconcurencia a las audiencias y reuniones citadas, así como las tardanzas reiteradas.
  - d. Designar negociadores que carezcan de facultades suficientes para la adopción de acuerdos.
  - e. No formular propuestas conducentes a lograr acuerdos.
  - f. Denegatoria de licencias sindicales para la preparación del pliego y para las reuniones que demande el procedimiento de negociación colectiva o el incumplimiento de las condiciones acordadas por las partes para facilitar la negociación.
  - g. Realizar actos o conductas cuyo objeto sea dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva.
  - h. Realizar cualquier tipo de acto antisindical que impida a los/as representantes sindicales ejercer el derecho de negociación colectiva.
- El convenio colectivo es el resultado del procedimiento de negociación colectiva. Tiene las siguientes características:



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

a) Fuerza vinculante. Los acuerdos que contiene son de obligatorio cumplimiento para las partes que lo adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los/as servidores/as que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.

b) Vigencia convencional. Las partes determinan la fecha de vigencia, salvo que sus cláusulas tengan incidencia presupuestaria en cuyo caso rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12. Si sus cláusulas no tienen incidencia presupuestaria y sobre ellas no se haya acordado la fecha de inicio de vigencia, rige desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción

c) Plazo mínimo de vigencia. El plazo mínimo de vigencia es de un (1) año. En caso de no contener acuerdo sobre el plazo de vigencia, esta será de un (1) año.

d) Efectos en la relación de trabajo. Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales y las reglamentaciones o disposiciones unilaterales del empleador quedan automáticamente adaptados a aquella y se inaplican en cuanto contengan disposiciones menos favorables para el servidor público.

e) Permanencia de sus cláusulas. Sus cláusulas son permanentes y siguen surtiendo efecto hasta que se modifiquen con un convenio colectivo posterior.

- Arbitraje laboral sobre negociación colectiva en el sector público:

- El arbitraje laboral sobre negociación colectiva en el sector público está a cargo de un tribunal arbitral integrado por tres (3) miembros, los mismos que deben estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo 014-2011-TR.
- Corresponde a las partes designar, cada una, a un/a árbitro y a estos efectuar la designación del presidente del tribunal. En el escrito mediante el que una de las partes comunique a la otra la decisión de recurrir a la vía arbitral, comunica la designación del árbitro correspondiente.
- En caso la parte emplazada no cumpla con designar a su árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de recurrir a la vía arbitral, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo conforme a las reglas establecidas para el régimen laboral de la actividad privada. En caso las o los árbitros no se pongan de acuerdo en la designación del presidente dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación del segundo árbitro, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo conforme a las reglas establecidas en el régimen laboral de la actividad privada.
- Una vez aceptada su designación, la o el presidente del tribunal convoca a las partes a la audiencia de instalación, entendiéndose formalmente iniciado el arbitraje. La duración del proceso arbitral,





Diclamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

incluida la notificación del laudo, no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días.

- Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de ambas.
  - Son de aplicación supletoria al arbitraje laboral establecido en la presente disposición, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, su Reglamento y las disposiciones del Decreto Legislativo 1071 que no se opongan a lo dispuesto en la presente ley.
- Laudo arbitral sobre negociación colectiva en el sector público:
- El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la misma naturaleza y efectos que el convenio colectivo. Le son aplicables las reglas de vigencia establecidas en el artículo 16 de la presente ley.
  - El laudo en materia laboral se ejecuta obligatoriamente dentro del plazo que este establece.
  - La no ejecución oportuna acarrea responsabilidad administrativa de los funcionarios a quienes corresponde autorizar dicha ejecución.
  - El incumplimiento del laudo arbitral inhabilita al/a empleador/a a impugnarlo judicialmente o a continuar con el proceso judicial iniciado.
  - A solicitud de la organización sindical, la Autoridad Inspectiva constata el incumplimiento en la ejecución del laudo. El acta de constatación tiene mérito suficiente para que la instancia judicial a cargo del procedimiento de nulidad declare de pleno derecho la improcedencia de la demanda, aun cuando se hubiera iniciado el proceso.
  - El laudo que resuelve los conflictos económicos derivados de negociaciones colectivas en el sector público tiene mérito de título ejecutivo y, como tal, su ejecución se tramita en la vía del proceso de ejecución, previsto en el artículo 57 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497. Al representar incumplimiento de normas convencionales, se aplicarán los intereses legales respectivos a partir de la fecha histórica de su incumplimiento.
- Control judicial de convenios colectivos y laudo arbitrales:
- Los convenios colectivos solo pueden ser impugnados ante la autoridad judicial por ser manifiestamente contrarios a la Constitución o a la Ley. La impugnación judicial de los laudos arbitrales se rige por las normas establecidas en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR, y por el Decreto Legislativo No. 1071, Ley General de Arbitraje.
  - También procede la impugnación judicial si, sobre la base de lo señalado en el Informe Económico Financiero del Ministerio de Economía y Finanzas, se alegase que por efecto del cumplimiento total o parcial del convenio colectivo o laudo arbitral la prestación regular de los servicios públicos a la ciudadanía será afectada.





"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- En todos los casos, es condición para la impugnación judicial, el cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral dentro de su plazo de vigencia.
  - Ninguna autoridad administrativa, bajo responsabilidad, puede realizar control de legalidad o constitucionalidad de los convenios colectivos y laudos arbitrales suscritos o determinar su incumplimiento.
- Comunicación a la autoridad competente: El convenio colectivo o el laudo arbitral se formalizan por escrito en tres (3) ejemplares, uno para cada parte y el tercero para su presentación a la autoridad competente en materia de gestión de recursos humanos del Estado, con el objeto de su registro y archivo. La presentación del convenio colectivo o laudo arbitral corresponde al presidente del tribunal arbitral o de la comisión negociadora de la entidad pública, según sea el caso, dentro de los diez (10) días de suscrito o notificado el mismo.
- Aporte sindical: El convenio colectivo o laudo arbitral podrá contener una cláusula que disponga el pago de una cuota que compense los gastos derivados de la negociación colectiva o el arbitraje, aplicable a todas y todos los servidores incluidos en el ámbito de la negociación.
- Propone las siguientes disposiciones complementarias finales:

PRIMERA: Todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores, más favorables o beneficiosos a la servidora o servidor público, mantienen su vigencia y eficacia.

SEGUNDA: Las entidades regidas por la presente ley, bajo responsabilidad de las y los funcionarios competentes, adoptan las medidas para hacer efectiva la recaudación de los aportes sindicales.

TERCERA: Corresponde al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo interpretar las disposiciones de la presente ley, observando lo establecido en los convenios internacionales aplicables y ratificados por el Perú y los criterios que sobre la materia han expedido los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo.

CUARTA: Cuando, por efecto de una crisis nacional aguda o de situaciones graves que afecten a todo o parte de la población, resulte imprescindible aplicar medidas que restrinjan el derecho de negociar compensaciones económicas o dar cumplimiento a los convenios colectivos o laudos arbitrales vigentes, tales medidas serán objeto de consulta con las organizaciones sindicales representativas conforme a lo señalado en la presente ley. Tendrán carácter excepcional y podrán ser aplicadas por el período que dure la emergencia, que en ningún caso podrá exceder los dos (2) años.

QUINTA: La Autoridad Nacional del Servicio Civil expide directivas que, de manera general o sectorial, orienten la formulación de



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Idiotivo: Doy V° B°  
Fecha: 16/11/2020 13:55:58-0500

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

propuestas en la negociación colectiva para las entidades empleadoras regidas por la presente ley.

SEXTA: Para la realización de actos sindicales relacionados con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, tales como la designación o cambio de los miembros de la comisión negociadora, la aprobación del proyecto de convenio colectivo, la opción por el arbitraje o la huelga, entre otros supuestos previstos en esta ley, las y los servidores se encuentran facultados para emplear las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros.

En el caso de comunicaciones a la Autoridad Administrativa de Trabajo o de comunicaciones entre las partes necesarias para el ejercicio del derecho de negociación colectiva, el documento en el que conste la decisión a comunicar podrá ser notificado por vía electrónica o por medios digitales, en la forma en que la Autoridad Administrativa de Trabajo determine o que las partes acuerden.

- Asimismo, propone las siguientes disposiciones complementarias transitorias:

PRIMERA: Dentro del plazo de ciento veinte (120) días calendarios de publicada la presente ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa a nivel nacional la plataforma informática del Registro Sindical, que permitirá contar con información actualizada de todas las Gerencias o Direcciones Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo sobre las organizaciones sindicales registradas, las juntas directivas inscritas, así como la afiliación sindical.

SEGUNDA: Los procedimientos de negociación colectiva y arbitraje en curso se adecúan a lo establecido en la presente ley.

TERCERA: Los convenios colectivos y laudos arbitrales suscritos o expedidos, que no hayan sido aplicados por las entidades públicas o aquellos que cuenten con resoluciones judiciales de cumplimiento o ejecución consentidas o con calidad de cosa juzgada, deben ser cumplidos por las entidades públicas dentro de los sesenta (60) días de publicada la presente ley, bajo responsabilidad de las y los funcionarios competentes.

- Propone las siguientes disposiciones complementarias derogatorias y modificatorias:

PRIMERA: Derogar los artículos 40, 41, 42, 43, 44 y 45 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil; el Decreto Legislativo 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el sector público; el Decreto Legislativo 1450, que modifica el Decreto Legislativo 1023 y la Ley 30057; el Decreto de Urgencia 014-2020; y restitúyase la vigencia del Decreto Legislativo 1023.

SEGUNDA: Modificar la Ley No. 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

*"Artículo 4.-Ámbito de actuación de la Inspección del Trabajo*



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2018-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

*En el desarrollo de la función inspectiva, la actuación de la Inspección del Trabajo se extiende a todos los sujetos obligados o responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, y se ejerce en:*

1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del Sector Público o de empresas pertenecientes al ámbito de la actividad empresarial del Estado.

2. Los vehículos y los medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquero cualquiera sea su bandero; los aviones y aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra, para el servicio de aquellos.

3. Los puertos, aeropuertos, vehículos y puntos de salida, escala, destino, en lo relativo a los viajes de migraciones laborales.

4. Las entidades, empresas o cooperativas de servidores que brinden servicios de intermediación laboral.

5. Los domicilios en los que presten servicios los servidores del hogar, con las limitaciones a la facultad de entrada libre de los inspectores, cuando se trate del domicilio del empleador.

6. Los lugares donde se preste trabajo infantil.

*No obstante lo anterior, los centros de trabajo, establecimientos, locales e instalaciones cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos del Sector Público, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de la Inspección del Trabajo en las materias no afectadas por la misma".*

Las iniciativas legislativas ingresaron en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y en el inciso c) del artículo 22, así como de los artículos 67, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República.

### III. OPINIONES SOLICITADAS Y RECIBIDAS

#### Proyecto de Ley 5473/2020-CR:

- Ministerio de Economía y Finanzas
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- Defensoría del Pueblo
- SERVIR
- Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP
- Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP
- Central Unitaria de Trabajadores del Perú – CUT PERÚ
- Confederación de Trabajadores del Perú – CTP PERÚ
- Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal - UNASSE
- Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales – CITE PERÚ
- Federación de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado - FENTAP





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

### Proyecto de Ley 5617/2020-CR

- Ministerio de Economía y Finanzas
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
- Defensoría del Pueblo
- SERVIR
- Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP
- Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP
- Central Unitaria de Trabajadores del Perú – CUT PERÚ
- Confederación de Trabajadores del Perú – CTP PERÚ
- Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal - UNASSE
- Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales – CITE PERÚ
- Federación de Trabajadores del Agua Potable y Alcantarillado - FENTAP

### Proyectos de Ley 6109 y 6002/2020-CR

- Ministerio de Economía y Finanzas
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Defensoría del Pueblo
- Presidencia del Consejo de Ministros
- SERVIR
- Confederación General de Trabajadores del Perú - CGTP
- Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP
- Central Unitaria de Trabajadores del Perú – CUT PERÚ
- Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales – CITE PERÚ

## IV. MARCO NORMATIVO

### 4.1 Marco Nacional.

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Código Civil.
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Decreto Legislativo N° 276, Ley de Base de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Pública.
- Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de Relaciones Colectivas de Trabajo.
- Ley N° 27556, 27556, Ley que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos.
- Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

### 4.2 Marco Internacional.

- Convenios de la OIT Nos. 87, 98, 151 y 154.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales  
Artículo 2:  
Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.  
Artículo 6:  
1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.
- Declaración Universal de Derechos Humanos.  
Artículo 2: Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.  
Artículo 7: Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.  
Artículo 23:  
1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.  
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos:  
  
Artículo 26. Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

## V. ANÁLISIS DE LAS PROPUESTAS LEGISLATIVAS

### 5.1. Análisis de las Opiniones

#### Proyecto de Ley 5473/2020-CR:

- Mediante Oficio 040-2020-UNASSE, la Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal – UNASSE señala lo siguiente:
  - Que, el Decreto de Urgencia 014-2020, no es una ley de negociación colectiva integral, sino que regula disposiciones generales necesarias para la





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

negociación colectiva en el sector público ante el desacato del Congreso de la república respecto de dar cumplimiento a la sentencia del Tribunal Constitucional para aprobar la ley de Negociación Colectiva.

- Que, el proceso establecido en el decreto de urgencia tiene restricciones porque es evidente que la cultura del temor basado en el abuso de un % no significativo de negociaciones que no asumieran un equilibrio presupuestal, ha sido la pauta para su excesiva cautela. Sin embargo, autoriza la negociación colectiva en condiciones económicas, lo que abre un camino para la negociación colectiva para los 276 que nunca la tuvieron y para los 728 de las entidades del estado (no empresas) y las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE, con el obstáculo de las restricciones del art. 6 de las Leyes de presupuesto y que acudieron al arbitraje para preservar su derecho a negociar condiciones económicas.
- Que el Decreto de Urgencia 014-2020 establece en los niveles de negociación, centralizada, centralizada especial y descentralizada, una forma diferenciada entre quienes tienen como fuente de financiamiento el Presupuesto de la República y los demás que se financian con recursos propios u otras fuentes, lo que no es impedimento para que las organizaciones sindicales exijamos una Remuneración Mínima de Subsistencia como primer nivel de la escala de remuneraciones, ni el de exigir un trato equitativo en el otorgamiento de beneficios como gratificaciones y CTS a nivel estatal. El soporte técnico, legal y constitucional existente, es contundente para proponer como justas, esas condiciones económicas.
- Que, en ese sentido, la sola posibilidad de poder negociar es un avance con dificultades, pero lo contrario es nada. Es así que consideramos indispensable contar con una Ley de Negociación Colectiva, como un acto paritario entre dirigentes sindicales y las entidades y empresas estatales donde se pone de por medio una actuación de buena fe, con ética e integridad para la igualdad de oportunidades en el empleo público; la defensa del mérito en el acceso y la progresión en la carrera; así como la promoción de la ética y del desarrollo personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores públicos como factores esenciales para el desarrollo sectorial, como nacional y redundan en favor del bienestar colectivo.
- Que, se busca el logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios públicos de calidad y necesariamente, sensibles al género.
- Que, el producto de esa nueva Ley, se debe derogar todo lo concerniente a las formas asumidas en su ausencia, como el decreto de urgencia 014-2020.
- Que, los Proyectos de Ley 5471-2020-CR y el Proyecto de Ley 5617-2020-CR, sólo pretenden derogar la única posibilidad de presentar e intentar negociar propuestas económicas en un Pliego de Reclamos, sin ninguna alternativa al respecto, porque el retorno a lo anterior, nos deja en una situación de sometimiento al impedimento presupuestal de incremento de remuneraciones y el falso argumento reiterado por el Ministerio de Economía y Finanzas de que aumentar remuneraciones es igual a propiciar desequilibrio presupuestal y la disminución de la inversión pública. La primacía de la realidad nos ha demostrado que los 40 años de congelamiento de remuneraciones y pensiones, solo sirvieron para financiar la corrupción con las inversiones públicas.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- Mediante Oficio 076-2020-SE-CATP, la la Central Autónoma de Trabajadores del Perú, señala que la organización sindical está de acuerdo con el proyecto toda vez que la libertad Sindical y Negociación Colectiva son derechos humanos fundamentales los cuales se encuentran desarrollados en los Convenios 87, 98, 151 y el Decreto Urgencia viola los Convenios señalados, de acuerdo al artículo 55° de la Constitución, dichos convenios forman parte del derecho nacional y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú señala que Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.
- Mediante Oficio 332-2020-SERVIR-PE, SERVIR remite el Informe Técnico 001210-2020-SERVIR-GPGSC, mediante el cual la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, señala que no se encuentra conforme con el referido proyecto de ley, por lo siguiente:
  - Que, el Decreto de Urgencia N° 014-2020 señala que las entidades del sector público participan en la negociación colectiva con sus servidores públicos o trabajadores; y, establece las reglas principales de la negociación colectiva. Asimismo, manifiesta que los elementos principales que caracterizan al procedimiento de negociación colectiva son: (i) El reconocimiento de los tres (3) niveles de negociación colectiva: centralizado, centralizado especial y descentralizado; (ii) El Informe Económico Financiero del MEF, que contiene la valorización del pliego de reclamos, la situación económica, financiera y fiscal del sector público, la disponibilidad presupuestaria, su proyección y la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad o empresa pública, según corresponda, así como el máximo negociable, conforme a lo que se desarrolle en el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020; (iii) El Registro Nacional de Árbitros de Negociación Colectiva se encuentra a cargo de SERVIR y habilita a que el árbitro inscrito en él participe en un arbitraje de índole laboral en el sector público y emita el laudo arbitral respectivo.
  - Que, el Decreto de Urgencia N° 014-2020 se ha emitido en el marco de los parámetros establecidos por la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional y la Organización Internacional del Trabajo, en materia de negociación colectiva del sector público.
- Mediante Oficio 497-2020-EF/10.01, el Ministerio de Economía y Finanzas remite el Informe 49-2020-EF/53.07, mediante el cual la Dirección de Programación de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, señala que no se encuentra conforme con el referido proyecto de ley, por lo siguiente:
  - El Decreto de Urgencia 014-2020 han recogido adecuadamente las medidas que corresponden sobre el presupuesto del Estado en negociación colectiva en el sector público.
  - No suponen actos de arbitrariedad respecto a las actuaciones del Ministerio de Economía y Finanzas en el proceso de negocación colectiva en el sector público.





Dicamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

### Proyecto de Ley 5617/2020-CR

- Mediante Oficio 040-2020-UNASSE, la Unión Nacional de Sindicatos del Sector Estatal – UNASSE señala lo siguiente:
  - Que, el Decreto de Urgencia 014-2020, no es una ley de negociación colectiva integral, sino que regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público, ante el desacato del Congreso de la república respecto de dar cumplimiento a la sentencia del Tribunal Constitucional para aprobar la ley de Negociación Colectiva.
  - Que, el proceso establecido en el decreto de urgencia tiene restricciones porque es evidente que la cultura del temor basado en el abuso de un % no significativo de negociaciones que no asumirían un equilibrio presupuestal, ha sido la pauta para su excesiva cautela. Sin embargo, autoriza la negociación colectiva en condiciones económicas, lo que abre un camino para la negociación colectiva para los 276 que nunca la tuvieron y para los 728 de las entidades del estado (no empresas) y las empresas del estado bajo el ámbito de FONAFE, con el obstáculo de las restricciones del art. 6 de las Leyes de presupuesto y que acudieron al arbitraje para preservar su derecho a negociar condiciones económicas.
  - Que el Decreto de Urgencia 014-2020 establece en los niveles de negociación, centralizada, centralizada especial y descentralizada, una forma diferenciada entre quiénes tienen como fuente de financiamiento el Presupuesto de la República y los demás que se financian con recursos propios u otras fuentes, lo que no es impedimento para que las organizaciones sindicales exijamos una Remuneración Mínima de Subsistencia como primer nivel de la escala de remuneraciones, ni el de exigir un trato equitativo en el otorgamiento de beneficios como gratificaciones y CTS a nivel estatal. El soporte técnico, legal y constitucional existente, es contundente para proponer como justas, esas condiciones económicas.
  - Que, en ese sentido, la sola posibilidad de poder negociar es un avance con dificultades, pero lo contrario es nada. Es así que consideramos indispensable contar con una Ley de Negociación Colectiva, como un acto paritario entre dirigentes sindicales y las entidades y empresas estatales donde se pone de por medio una actuación de buena fe, con ética e integridad para la igualdad de oportunidades en el empleo público; la defensa del mérito en el acceso y la progresión en la carrera; así como la promoción de la ética y del desarrollo personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores públicos como factores esenciales para el desarrollo sectorial, como nacional y redundan en favor del bienestar colectivo.
  - Que, se busca el logro de mayores niveles de eficacia, eficiencia y calidad en la prestación de los servicios públicos de calidad y necesariamente, sensibles al género.
  - Que, el producto de esa nueva Ley, se debe derogar todo lo concerniente a las formas asumidas en su ausencia, como el decreto de urgencia 014-2020.
  - Que, los Proyectos de Ley 5471-2020-CR y el Proyecto de Ley 5617-2020-CR, sólo pretenden derogar la única posibilidad de presentar e intentar negociar propuestas económicas en un Pliego de Reclamos, sin ninguna alternativa al respecto, porque el retorno a lo anterior, nos deja en una situación de sometimiento al impedimento presupuestal de incremento de remuneraciones y





Diclamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

el falso argumento reiterado por el Ministerio de Economía y Finanzas de que aumentar remuneraciones es igual a propiciar desequilibrio presupuestal y la disminución de la inversión pública. La primacía de la realidad nos ha demostrado que los 40 años de congelamiento de remuneraciones y pensiones, solo sirvieron para financiar la corrupción con las inversiones públicas.

- Mediante Oficio 076-2020-SE-CATP, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú, señala que la organización sindical está de acuerdo con el proyecto toda vez que la libertad Sindical y Negociación Colectiva son derechos humanos fundamentales los cuales se encuentran desarrollados en los Convenios 87, 98, 151 y el Decreto Urgencia viola los Convenios señalados, de acuerdo al artículo 55° de la Constitución, dichos convenios forman parte del derecho nacional y la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú señala que Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.
- Mediante Oficio 332-2020-SERVIR-PE, SERVICIO CIVIL remite el Informe Técnico 001210-2020-SERVIR-GPGSC, mediante el cual la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, señala que no se encuentra conforme con el referido proyecto de ley, por lo siguiente:
  - Que, el Decreto de Urgencia N° 014-2020 señala que las entidades del sector público participan en la negociación colectiva con sus servidores públicos o trabajadores; y, establece las reglas principales de la negociación colectiva. Asimismo, manifiesta que los elementos principales que caracterizan al procedimiento de negociación colectiva son: (i) El reconocimiento de los tres (3) niveles de negociación colectiva: centralizado, centralizado especial y descentralizado; (ii) El Informe Económico Financiero del MEF, que contiene la valorización del pliego de reclamos, la situación económica, financiera y fiscal del sector público, la disponibilidad presupuestaria, su proyección y la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad o empresa pública, según corresponda, así como el máximo negociable, conforme a lo que se desarrolle en el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020; (iii) El Registro Nacional de Árbitros de Negociación Colectiva se encuentra a cargo de SERVICIO CIVIL y habilita a que el árbitro inscrito en él participe en un arbitraje de índole laboral en el sector público y emita el laudo arbitral respectivo.
  - Que, el Decreto de Urgencia N° 014-2020 se ha emitido en el marco de los parámetros establecidos por la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional y la Organización Internacional del Trabajo, en materia de negociación colectiva del sector público.

#### Proyecto de Ley 6002/2020-CR

- Mediante Oficio 499-2020-SERVIR-PE, SERVICIO CIVIL remite el Informe Técnico 001376-2020-SERVIR-GPGSC, mediante el cual la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, señala que no se encuentra conforme con el referido proyecto de ley, por lo siguiente:





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- Que, el Decreto de Urgencia N° 014-2020 señala que las entidades del sector público participan en la negociación colectiva con sus servidores públicos o trabajadores; y, establece las reglas principales de la negociación colectiva. Asimismo, manifiesta que los elementos principales que caracterizan al procedimiento de negociación colectiva son: (i) El reconocimiento de los tres (3) niveles de negociación colectiva: centralizado, centralizado especial y descentralizado; (ii) El Informe Económico Financiero del MEF, que contiene la valorización del pliego de reclamos, la situación económica, financiera y fiscal del sector público, la disponibilidad presupuestaria, su proyección y la gestión fiscal de los recursos humanos de la entidad o empresa pública, según corresponda, así como el máximo negociable, conforme a lo que se desarrolle en el Reglamento del Decreto de Urgencia N° 014-2020; (iii) El Registro Nacional de Árbitros de Negociación Colectiva se encuentra a cargo de SERVIR y habilita a que el árbitro inscrito en él participe en un arbitraje de índole laboral en el sector público y emita el laudo arbitral respectivo.
- Que, el Decreto de Urgencia N° 014-2020 se ha emitido en el marco de los parámetros establecidos por la Constitución Política del Perú, el Tribunal Constitucional y la Organización Internacional del Trabajo, en materia de negociación colectiva del sector público.
- Mediante Oficio 111-2020-SE-CATP, la Central Autónoma de Trabajadores del Perú, señala que la organización sindical está de acuerdo con el proyecto de ley, y solicitan se agregue un articulado referido a los ceses colectivos.

## 5.2. Análisis de la Propuesta Legislativa:

### A QUIENES DEBE FAVORECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO

En general, el servidor y funcionario público en el ejercicio de sus funciones está vinculado al aparato estatal por el Derecho Administrativo, mantenido así desde hace más de 6,000 años, y que los romanos clásicos ya tuvieron clara su misión frente a la labor ejecutada en el otro sector económico, el privado. En función a ello instauraron el *jus publicum* y el *jus privatum*; el *servici publici* y el *servici privati* y el *servi publici* y el *servi privati*, división clásica mantenida aún en la fecha actual.

Es en función a la división antes mencionada, que la relación laboral entre el funcionario y su organismo público suelen tener diferencias con respecto a los contratos de trabajo del sector privado, diferencias que suelen ser: el régimen público es de naturaleza estatutaria y está regido por el Derecho Administrativo; el régimen privado es de naturaleza contractual y se regula por el Derecho Laboral Común. Dentro de esta observación, se señala que el enrolamiento del trabajador al Estado es hecho vía un acto-condición; en cambio, para el sector privado, siempre es el contrato de trabajo, verbal o escrito que logra concluirlo. En fin, será una resolución autoritativa que consagra la vinculación dentro del sector público; en cambio, para el sector particular es la consensualidad que lo hace posible; o sea, no existe mayor formalidad a tomar en cuenta, a menos que la ley o por la importancia del cargo a ocupar, sea obligatorio recurrir a la formalidad contractual.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

En un Estado de Derecho para el ingreso al servicio público se emplean dos sistemas clásicos de selección: designación y concurso, primando este último, propuesta que nace con la Revolución francesa, ya que en la época real para acceder al servicio de la corona: o la persona debía estar inmersa en ella o, debía comprar el título de funcionario. En el sector privado, el reclutamiento del servidor depende del empleador. Para evitar conflictos de competencia del servidor público con otras actividades del Estado, la legislación establece restricciones para ejercer un segundo empleo; no así en el privado, puesto que todo depende del empleador para ejercer más de una labor personal a distintos empleadores.

Sobre las remuneraciones y condiciones de trabajo, las del Estado se encuentran estructuras en base a un escalafón, y acordadas firmemente en el Presupuesto General de la República o recaudados con ingresos propios; justificando así las consabidas restricciones para lograr mejoras salariales y de condiciones de trabajo con la negociación colectiva; en cambio, dentro del sector privado, son las partes que lo establecen recurriendo a las negociaciones colectivas y al derecho de huelga.

El tema del derecho de participación que dentro de los servidores del Estado está vedado, en el sector privado es derecho consagrado vía el diálogo social; con él se mejora la situación económica y condiciones de trabajo del servidor, dado su mayor esfuerzo productivo.

Esta división clásica va de la mano con las labores ejecutadas por los servidores del Estado, adscritos a los servicios públicos y que, con rigor reforzado, reglas de derecho administrativo específicas norman su trabajo global, tal el Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público y la actual Ley N° 30057, Ley Servir. Por la connivencia que estos servidores tienen con los servicios públicos, objeto central del Estado, se señala que trabajan en *entes personificados*. Los Decretos Supremos Nos. 003-82 y 026-82-JUS enmarcan legalmente sus relaciones colectivas de trabajo.

Sin embargo, después de la Segunda Guerra Mundial los Estados por variadas razones ingresaron a competir en el mercado con las empresas de capital, y fue entonces que aparece para ellos una nueva clase de servidores, y desde sus inicios se les consideró como trabajadores de *entes no personificados*, y tienen su propio marco regulatorio laboral individual que es el Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Sus relaciones colectivas de trabajo las regulan el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

Si se observa bien, el Estado dentro de sus actividades funcionales hace mucho dejó de solo participar en la atención de los servicios o función pública (entidad personificada) para volcarse a participar en la vida económica, promoviendo sectores donde el privado no osa participar, actuando como un empleador más (empresa pública no personificada), y hasta tiene una Ley de la Actividad Empresarial del Estado, Decreto Ley N° 24948-. Lo que ocurre en el Perú sucede en todas partes del mundo, adoptando el Estado una dualidad empresarial: la del sector público y privado, respectivamente: es un *ente personificado* y *no personificado* a la vez, dependiendo si solo administra los servicios públicos o es un





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

empleador más dentro del mercado, respectivamente. Su actividad y objeto social, así como la de sus servidores poseen cada cual su propio marco legal que los identifica.

Pues bien, la Ley de las convenciones colectivas de trabajo propuesta por el Estado, auspicia incorporar dentro de ella a todos los trabajadores del Estado, regulados por las normas del sector privado o público (empresas personificadas y no personificadas, respectivamente), porque el Tribunal Constitucional por opinión tiene que así deba ser. De adoptar esta postura quedarían resquebrajada las estructuras milenarias en las que se sustenta el trabajo público y privado. Es cierto que la necesidad de una Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para los Servidores Públicos es un viejo anhelo de los trabajadores, y creemos que deberá erigirse con el presente Proyecto; pero no puede hacerse a cualquier precio, más cuando el Estado por años ha mantenido respecto de la negociación colectiva en el sector público, una abierta intolerancia.

### DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO, Y EL ESFUERZO POR REFUNDIR LA NORMATIVA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

La situación del empleo público peruano ha sido calificada por diversos especialistas como caótica. Son muchos y diferentes los problemas que enfrenta siendo los más saltantes: falta de orientación a los resultados, coexistencia de diversos regímenes laborales, ausencia del sentido del mérito y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, mayor gasto por planillas, yuxtaposición de derechos, caos remunerativo y de condiciones de trabajo, etc., problemas que inciden en la baja calidad de los servicios brindados.

El informe elaborado el 2001 por la Comisión Multisectorial encargada de estudiar y elaborar un diagnóstico de la situación del personal de la administración pública central, llegó a las siguientes conclusiones primarias: coexisten tres regímenes de contratación de personal: nombrados y contratados bajo régimen laboral público (Decreto Legislativo 276), contratados bajo el régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728) y los contratos por servicios no personales. En los últimos tiempos se han engrosado los contratados de servicios administrativos (Decreto Legislativo 1057) y los del Servicio Civil, Ley N° 30057, sin desdeñar a los que ejecutan labores permanentes, regulados por la Ley N° 24041, amén del numeroso enclave de servidores regulados por el Código Civil. Estos regímenes se sujetan a principios, criterios y normas disímiles entre sí; "el régimen público, de naturaleza estatutaria, está regido por el derecho administrativo, el régimen privado, de naturaleza contractual se regula por el derecho laboral; a los contratos de servicios no personales no corresponde ninguna regulación legal específica (...)"

En esta misma dirección, el informe sobre el Desarrollo Mundial del Banco Mundial (1997) señaló: "El lograr un Estado moderno es una necesidad y no un lujo para los países". El Perú se sigue rezagando a nivel internacional en la productividad de su aparato público, por su disfuncionalidad, lo cual no sólo incide en los servicios que éste presta a los ciudadanos, sino también en la competitividad de sus empresas, en la medida que las ineficiencias del Estado se trasladan a las empresas en la forma de impuestos; ubicándose el Perú, de acuerdo con el índice de competitividad de Crecimiento del Foro Económico Mundial, del puesto 47 en el 2000 al puesto 68 en el 2005. Mucho más que palabras serán necesarias para



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16/11/2020 14:04:35-0500



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

remontar este panorama, y para ello se apuesta en los servidores y funcionarios públicos que, especialmente, de carrera, deberán llevar a cabo y a pulso este nuevo panorama laboral que se avecina.

Esto hace sugerir que mientras no se reforme la normatividad del empleo público, no se avanzará en la modernización del Estado, debiendo ser su punto de partida orientar al resultado de los trabajadores públicos, es decir, a la funcionalidad de los servicios públicos que ellos se encargan de asegurar.

¿Pero, cómo hacer funcional la cosa pública si las restricciones presupuestarias por décadas prohíben contratar y nombrar personal para tareas de naturaleza permanente? Es el motivo por el que falta sinceramiento en los Cuadros Analíticos de Personal (CAP) y en los Cuadros de Presupuestos Analíticos de Personal (PAP); no existe una base de datos con información confiable sobre los efectivos que laboran para el Estado: lo que se tiene es incompleto y las cifras casi nunca coinciden. Pareciera que este descontrol, elemental de resolver en cualquier entidad debe persistir, por intereses que sugieren, desafortunadamente, que así se mantenga.

El desorden es también remunerativo, ya que dependiendo la modalidad de contratación utilizada por la Entidad para encontrar remuneraciones "a la carta", por eso, el uso desmedido de la modalidad contractual de los servicios no personales (contratos SNP) que, curiosamente, son la mayoría de servidores que recluta el Estado, alojándose aquí muchos trabajadores que perciben remuneraciones tan importantes que no son abonadas ni siquiera en el sector privado; todo esto, porque a este nivel todo está distorsionado. Se señala que el sector público utiliza hasta 40 remuneraciones distintas para abonar las remuneraciones de su personal. Hubo épocas que la secretaria de una Entidad pública cualquiera podía ganar más que el Rector de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Finalmente, pese a existir una carrera administrativa, sus principales lineamientos no se cumplen o han quedado sin vigencia por el paso del tiempo.

En cuanto a los derechos colectivos, hay entidades que reconocen la negociación colectiva y huelga; otras la proscriben o acuerdan parte de ellas, esgrimiendo en todos los casos razones de interés público para ir en contra de regular el ejercicio de este derecho. Lo curioso de este opaco panorama es, que existen normas nacionales e internacionales que apoyan el recurso a tramitar este derecho-beneficio; sin embargo, a lo largo de los años el Estado ejerciendo una indebida desviación de la indicada normativa actuó en reverso de la legalidad misma, y que el mismo se encargó de erigir a favor de sus trabajadores.

Pues bien, próximo a tener 200 años de vida republicana, algo hay que hacer al respecto, y las voces que se han hecho escuchar por doquier han sido refundir un solo régimen laboral para el sector público, y un excelente proyecto fue el derogado Decreto Ley N° 113377 que no solo enmarcó a las entidades estatales sino también a los servidores que en ellas debían laborar. Un segundo intento efímero ha sido la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175 que, en su segunda disposición transitoria, complementaria y final encargó al Poder Ejecutivo elaborar cinco proyectos de ley como disposiciones de su reglamentación que debían tratar y desarrollar los siguientes temas: Carrera del Servidor Público; Funcionarios Públicos y Empleados de Confianza; Gestión del Empleo Público;



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS ILLIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16/11/2020 14:04:51-0500



Dicamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Incompatibilidades y Responsabilidades; y, el Sistema de Remuneración del Empleo Público, encargo que el Ejecutivo cumplió; sin embargo, yendo en contra del ideario de hacer un solo marco legal de los servidores, en noviembre del 2006 presentó un proyecto de actualización del Decreto Legislativo N° 276. De otro lado, los proyectos de ley relacionados con el centro del debate no fueron discutidos, integrándose sólo los proyectos de la Carrera Administrativa, de Gestión en el Empleo, de Funcionarios Públicos y personal de Confianza y de Incompatibilidades y Responsabilidades en un único texto legal denominado Ley General del Empleo Público.

Luego de la frustrada prédica de contar con una sola Ley para los servidores públicos, se promulgaron el 21 de junio de 2008 cuatro Decretos Legislativos sobre los siguientes aspectos: i) el Decreto Legislativo 1023, crea la autoridad Nacional del Servicio Civil; ii) el Decreto Legislativo 1024, crea y regula el cuerpo de gerentes públicos; iii), el Decreto Legislativo 1025, establece normas de capacitación y rendimiento; y iv), el Decreto Legislativo 1026, faculta un régimen especial para los gobiernos regionales y locales. Otro Decreto Legislativo singular es el N° 1057, del 28 de junio de 2008, régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS.

O sea, en vez de unir los regímenes laborales del sector, yendo a contracorriente de tal postulado se bifurcaron más de los que habían, y con ellos se acordaron medidas aisladas y desarticuladas, empeorando aún más los problemas del empleo público; entretanto, la reforma integral del aparato estatal sigue manteniéndose en prolongada espera.

En esta línea argumental, la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, representa el último intento que ha existido para refundir en un solo texto legal a todos los servidores del Estado; pero tuvo el desacierto de a la par de ventilar lo atinente a los trabajadores, hacer lo propio con la negociación colectiva del sector, al mismo tiempo que, apartar de este régimen laboral a un número importante de servidores públicos. Su pésima redacción dio lugar a que el 04 de julio del 2013 sucumbiera ante acciones de inconstitucionalidad incoadas el 12 de diciembre de 2013 y el 19 de agosto de 2014 por las firmas de más de cinco mil ciudadanos, el 17 de enero de 2014 por el Colegio de Abogados de Tacna y el 28 de febrero de 2014 por el Colegio de Abogados de Junín.

### TOLERANCIA DEL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DENTRO DEL SECTOR PÚBLICO

La negociación colectiva de los servidores públicos es el capítulo inacabado *in stremis* dentro de nuestra legislación, obedeciendo a razones políticas, sociológicas, financieras y, desde luego jurídicas. Dentro de esto último, porque el Estado al legislar la labor de sus servidores estableció desde sus inicios que trabajar para el Estado o para el sector privado eran disímiles, diagnóstico legislativo en parte cierto; pero es con las otras razones donde incidió con harta vehemencia para con intolerancia reprimir la agremiación de sus servidores, consignando que éstos servían a la nación; por ende, sin posibilidad de mejorar sus condiciones laborales porque su contrato laboral era un mero acto-condición con dicho ente etéreo; y en torno al derecho de asociación, era solo posible para fines





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

culturales, deportivos, asistenciales o cooperativo (artículo 49 del Decreto Legislativo 11377).

Este predicado permaneció así por prolongado tiempo, a despecho de que la negociación colectiva es un derecho humano y constitucional, se encuentra consagrado en los más importantes instrumentos de derechos humanos, sea de manera explícita -Convenios OIT Nos. 98 o 154- o de manera implícita cuando solo se menciona el derecho sindical -Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales o el Convenio OIT N° 87-.

Nuestra Constitución Política lo cobija en el inciso 2 del artículo 28 con la mención específica del Estado de fomentar la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio colectivo; el Artículo 22 de la Constitución lo establece cuando indica que "El trabajo...medio de realización de la persona"; el 24 sobre "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente"; el 26,2 sobre el "Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley."; el 2,2 sobre la "igualdad ante la ley"; el 29 sobre El Estado (que) reconoce el derecho de los trabajadores a participar..." y el 45, al señalar que "Se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores público...".

Históricamente, la negociación colectiva fue anterior a las relaciones individuales de trabajo, al constatar los trabajadores que las condiciones laborales impuestas por el patrono eran actos hostilatorios en sí mismo; por consiguiente, fue la fuerza unida de los tejedores de lana (Inglaterra-1862) que obligaron al empleador negociar la situación laboral de los menores, suscribiendo el primer pliego de trabajo registrado, conocido como "pacto de caballeros", pues dependía de la voluntad de las partes para acatar o no lo pactado. Lo siguieron los impresores de Alemania en 1873 y por la misma época, los hilanderos de Lyon en Francia.

Las relaciones de trabajo del sector público fueron anteriores a las del privado; por eso, es singular que hayan sido éstos y no aquellos quienes originaron las regulaciones colectivas inter partes, predicando el ideario de que los servidores públicos no eran trabajadores subordinados; que no podía considerársele patrono dentro de la concepción comercial, al suministrar servicios públicos ejecutados por sus servidores públicos que, por su carácter indispensable y generalizado no podían perturbarse, cuanto más que los recursos presupuestados por el Estado no podían desviarse. Esto explica la proscripción que el Estado-patrón hizo al derecho de sindicación, negociación colectiva y, sobre todo, de huelga dentro del sector público por más de un siglo, lapso conocido como de *intolerancia total*. Prohibiendo las paralizaciones en su sector, garantizaba, se sostenía, los servicios públicos obligado asegurar.

Esto explica por qué el artículo 7 del Decreto Supremo de 12 de mayo de 1920 prohibió la huelga, con la pérdida del trabajo de los que se plegaran a ella, haciendo lo propio el artículo 49 de la Ley 11377, cerrando, abiertamente, cualquier resquicio de protesta de los servidores del Estado en su contra. El Decreto Legislativo 276 mantuvo tal propósito antinegocial; permitiendo el derecho de sindicación y de huelga (incisos II y m del artículo 24, en concordancia con los artículos 61 de la Constitución de 1979 y 42 de la actual). Fue la Décimo séptima Disposición Transitoria de la Constitución de 1979 que, al ratificar el Convenio OIT N° 151, amplió el derecho de negociación colectiva de los trabajadores públicos y con ellos



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16/11/2020 14:05:30-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

dictar las primeras disposiciones sobre el tema (Decreto Supremo N° 003-82-PCM, reglamentado por el D.S. 026-82-JUS), apertura legal que no permitió negociar incremento de remuneraciones; por eso, no generaron un clima comercial acorde con el progreso registrado por la institución, restricciones mantenidas a la fecha bajo el criterio centenario de que el servidor trabaja para la nación, que la administración está regulada por un Presupuesto General de la República y que, por sus consecuencias, no puede ser enmendada.

Una ley mucho más moderna como la Ley Servir, Ley N° 30057, ejerce una importante contribución expresa, al permitir su artículo 44 a las convenciones colectivas en el sector; empero, como siempre había ocurrido, manteniendo la cerrada prohibición de negociar aspectos remunerativos porque colisionaban con el marco presupuestal, émulo retrospectivo que mantuvieron por años los países socialistas para, a su vez, no amparar a esta institución por ir en contra de la planificación y presupuestos quinquenales habidos en los mencionados países. Su Reglamento, el Decreto Supremo 040-2014-PCM apoya esta orientación. El Tribunal Constitucional, por sentencia del 26/4/2016 declaró inconstitucionales algunos artículos del mencionado cuerpo legal. Pese a las prohibiciones, se sabe que la defensa de los derechos comunes y, en el ámbito laboral los de su propia naturaleza, son derechos anteriores a cualquier regulación normativa; por eso, que ninguna prohibición podría impedir el ejercicio regular de una prerrogativa humana; por eso, los profesores estatales fueron los primeros que uniendo fuerzas después de 1964, aprovechando la promulgación de la Ley 15251, crearon su sindicato único, antesala para iniciar la primera negociación colectiva, seguida por la casi totalidad de ministerios del país. Al aglutinar tanta fuerza gremial, dichos servidores constituyeron la Central Intersectorial de Trabajadores Estatales (CITE), ocasionando un fenómeno inaudito en el medio: el reconocimiento de los sindicatos por el INAP.

Más reciente aún, el Decreto de Urgencia N° 014-2020, ya analizado, no varió la postura de ir en contra del mandamiento constitucional de negociar colectivamente en el sector público; sino que, en el propósito de regularlo, en el fondo estaba presente la voluntad centenaria de vaciar su valor jurídico, reducir su eficacia y mantener solo la intención de que el derecho existe en tanto no menoscabe la política presupuestal; y ha ido mucho más allá, al incorporar dentro de su ámbito a los trabajadores de las empresas del Estado, resquebrajando el principio de que éste al adoptar una actitud "empresarial" como entidad "no personalizada" adquiere la misma organización empresarial de cualquier otro del sector privado; cosa distinta se presenta cuando se dedica a administrar los servicios públicos, actuando como entidad pública "personalizada"; y para cada una de ellas normas públicas o mercantiles, comerciales, civiles y laborales, según el caso, se encargan de encausar su actividad, como ha sido reiterado. Es de este modo que se creó un híbrido jurídico para el caso del Estado, pues actúa como empresa de capital o entidad administradora de servicios públicos a la vez, cuando de negociar colectivamente con sus servidores se trata.

En sumaria conclusión, según el Poder Ejecutivo, la negociación colectiva dentro del sector es válida si es este Poder quien lo norma; si cada dos años se negocia; si recibido el pliego por SERVIR, lo remite al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para elaborar el Informe Económico Financiero vinculante que determinará la procedencia del reclamo, bajo pena de nulidad y responsabilidad de las autoridades





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

que lo hayan ignorado, sin señalar plazo para evacuarlo; la negociación y el arbitraje se llevarán a cabo conforme a disposiciones que el reglamento establecerá; que, el arbitraje sólo será posible para la negociación descentralizada (artículos 7,2 y 4,3 del Decreto de Urgencia); no para la negociación centralizada (Poder Ejecutivo y sus organismos adscritos, otras entidades y universidades públicas); tampoco para la negociación centralizada especial (sectores Salud y Educación), a la sazón, las reparticiones que agrupan al mayor número de servidores estatales; por lo tanto, la solución del conflicto se agudiza al no existir una solución racional; que los convenios y laudos están sujetos a caducidad, tal como lo previó el derogado artículo 43, b) del original Decreto Ley 25593, mercedor de la queja internacional ante la OIT, declarada fundada, motivando el dictado del Decreto Supremo N° 010-2003; en fin, uno de los puntos más controvertidos lo presentan sus tres niveles negociales: centralizado, descentralizado o mixto, ingresando a abordar de manera oblicua la pluralidad en los niveles gremiales, al ser éstos los que marcan, a su vez, el marco delimitante de la negociación; por lo tanto, los sindicatos deberán tener establecido de manera perfecta en qué momento establecen el nivel en el que negociarán, requisito que la ley deberá considerar de la mejor manera, a fin de evitar la primera dificultad de la negociación, a saber, su nivel cuando el marco legal del derecho sindical propone la pluralidad sindical, como el nuestro, cosa que el Ejecutivo adrede dejó al azar.

En concreto, la legislación peruana ha negado históricamente la posibilidad de los servidores estatales de negociar sus remuneraciones, sobre la base de la supuesta protección del interés público y el equilibrio fiscal, como ya se indicó, criterio que con gran alivio ha superado el Tribunal Constitucional.

Que, toda negociación colectiva se desarrolla respetando determinados supuestos jurídicos sin lo cuáles todo sería ilusorio, siendo los más importantes: i) *libertad de negociar*, según la cual ninguna interferencia podría presentarse durante su desarrollo; ii) *igualdad*, ya que los negociadores deben mantener paridad negocial, garantía única para lograr un producto convencional que permita el progreso y la paz social; iii) *razonabilidad*, puesto que el reclamo que formulan los trabajadores y la propuesta hecha por la Entidad deberán guardar coherencia plena, donde el abuso y el capricho deberán estar ausentes; y, iv) *confianza*, desde que las partes que negocian habrán de hacerlo con la debida soltura para que lo resuelto se encuentre de suyo legitimado. Pues bien, todos estos supuestos son soslayados por la propuesta del Ejecutivo al subrayar que todo girará en base al respeto del Informe Económico Financiero del Ministerio de Economía y Finanzas, tanto para concluir la convención colectiva; como al emitir el laudo arbitral. De otro lado, al llegar la negociación colectiva a un punto "muerto", los *terceros componedores* que lo laudarán deberán actuar con prístina equidad y, a su vez, acorde con los documentos con los que deberán resolver y, sobre todo, resolviendo en equidad, adoptando el proceso un nivel que no podría ser contrario a la razón negocial; que al no regularse con realismo los niveles negociales; como tampoco el real modo de negociar, la parte afectada recurrirá a soluciones atípicas; de donde pues, la negociación colectiva que busca la paz entre los agentes dejará atrás este postulado para adoptar un ambiente de conflictividad, poniendo en peligro los servicios públicos esenciales a su cargo; de otro lado, al adoptar la caducidad del convenio, daría la impresión de que el Estado peruano no ha entendido que existen instancias internacionales que pueden enmendar el artículo 5,4 del Decreto de Urgencia tal como ya lo fue, otrora, al dictarse la Ley N° 25593, Ley de Relaciones



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16/11/2020 14:10:35-0500



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Colectivas de Trabajo, que lo previó en los mismos términos y que la OIT se encargó de enmendar; en fin, negociar condiciones económicas, no económicas y de productividad, al contemplarlas la OIT y nuestro Tribunal Constitución, carece de sentido práctico colocar normas impeditivas u obstructivas como las propuestas para los incrementos económicos por el comentado Decreto de Urgencia. Como se ve, la propuesta del Ejecutivo entrapa la negociación colectiva de trabajo del sector.

Volviendo a nuestra Carta Fundamental, es evidente que el reconocimiento hecho a la negociación colectiva del sector lo coloca como derecho al más alto nivel, le acuerda al derecho de libertad sindical un rol esencial y su natural efectividad y, en general, permite el logro de la igualdad sustancial puesto que contribuye a la paridad negocial, a la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan y, en puridad, al reparto equitativo de la riqueza que genera el país en el rubro que abarca el Estado. Se convierte, por lo tanto, en un instrumento esencial para la democracia.

Hay que tener en cuenta que el Estado debe promover la negociación colectiva (numeral 2 del artículo 28 de la Constitución), máxime si el nivel de efectividad de este derecho, al igual que el derecho de sindicación, apenas supera el 5%; con el agravante de que en los últimos años se ha incrementado la brecha entre negociaciones colectivas iniciadas y culminadas con la suscripción de una convención colectiva; en parte, porque la temática remunerativa siempre es entrapada, auspiciando la negociación de mala fe o el incumplimiento de los convenios colectivos suscritos, problema recurrente que deberá revertirse con una Ley que así lo acuerde de manera taxativa.

El carácter de derecho universal del derecho de negociación colectiva y su titularidad para los servidores públicos –con la posible excepción de los miembros de las fuerzas armadas y policiales–, ha sido durante algún tiempo un asunto discutido, mezclando el criterio arraigado del derecho a las mejoras de aquellos en tanto trabajadores del Estado y el interés público, ambos bajo los cánones de su gobierno y administración; pero también otro no menos discutido como es la intervención de los servidores para tratar el espinoso problema de las condiciones de empleo dentro de la negociación colectiva; finalmente, la mezcla, adrede, se dirigía a tratar el modo cómo el Estado entabla con sus servidores las correspondientes relaciones de trabajo, sujetándolas indebidamente al Derecho Administrativo, para sacar provecho desmedido sobre el particular.

Esta discusión, sin embargo, se ha visto superada con el reconocimiento progresivo del derecho de negociación colectiva para los servidores públicos que los instrumentos internacionales de la OIT han prodigado, la constitucionalización de este derecho; la multiplicación de las organizaciones gremiales, la madurez que las relaciones de trabajo influyen para mejorar los derechos de los trabajadores; la función predilecta de los tribunales nacionales, sobre todo, del Constitucional para vehicular este derecho fundamental; pero, sobre todo, porque a pesar de las limitaciones que ha tenido la negociación colectiva en el sector no ha sido óbice para que, de facto, se evidencien por la fuerza que los trabajadores del sector privado o público ejercen para mejorar su situación laboral. Subrayemos que ha sido el Tribunal Constitucional que con sus pronunciamientos loables ha amoldado



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842888 hard  
Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 10/11/2020 14:11:10-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

de modo favorable y definitivo la titularidad del derecho negocial colectivo dentro del sector público.

### LA LEGISLACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR

Al pasar del estado de intolerancia a la tolerancia de la negociación colectiva en el sector público, la legislación relacionada con las negociaciones colectivas de trabajo del sector público es vasta, sorprendente y contradictoria.

- Se inicia con el artículo 61 de la Constitución de 1979, al señalar que "se reconocen los derechos de sindicación y huelga de los servidores públicos", al mismo tiempo que el artículo 60 estableció un "Sistema único homologado de las remuneraciones, bonificaciones y pensiones de los servidores del Estado...". Antes, la Décimo Séptima Disposición Transitoria de la Constitución de 1979 ratificó el Convenio OIT N° 151.
- El artículo 42 de la Constitución de 1993, al igual que su antecesora, solo acuerda el derecho de sindicación y huelga para los servidores del sector, y por mucho tiempo se especuló que no existía prescriptivamente el derecho a negociar colectivamente en este sector.
- Los Decretos Supremos 003-82 y 026-82-JUS son las disposiciones que de modo infra constitucional regularon la negociación colectiva dentro del sector, colocando especial enmarque en el artículo 60 de la Constitución de 1979 que, en la práctica era prohibir cualquier estipulación que esté en contra del creado sistema único de remuneraciones del sector.
- El Decreto Legislativo 316, ley de presupuesto de 1985, permitió los incrementos de los servidores de los gobiernos locales, condicionados a sus asignaciones presupuestales. Representó un gran avance legislativo.
- El Decreto Legislativo 276 y su Reglamento, el Decreto Supremo 005-90-PCM, permitieron el derecho de sindicación y huelga dentro del sector como regla basilar.
- El Decreto Supremo 070-85-PCM, permite las negociaciones bilaterales sobre remuneraciones y condiciones de trabajo. Se acordó fuerza de ley a este Decreto por el artículo 194 de la Ley N° 24422, Ley de Presupuesto del Sector Público de 1986.
- El Decreto Supremo 074-95-PCM, permite las negociaciones bilaterales en los gobiernos locales.
- Todo este progreso legislativo fue retrotraído por las leyes presupuestales a partir de 1990, a la fecha, con rígidas restricciones sobre cualquier reajuste remunerativo, debiendo ser promulgado un Decreto Supremo refrendado por el MEF si acaso hubiera que levantarlas, bajo pena de nulidad del acuerdo y la responsabilidad correspondiente de los funcionarios contrarios a la regla. Se estableció también que los aguinaldos, refrigerio, movilidad o cualquier otro reajuste, era a través del D.S. 070-85-PCM que debía acordarse, siempre que estuvieran respaldados de recursos directamente recaudados.





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- La Ley 27209, Ley de Gestión Presupuestaria del Estado, regula de manera general el sistema administrativo de presupuesto, consolidándose de este modo toda la legislación antes descrita.
- La ley Servir N° 30057 estipuló el derecho de sindicación y huelga, y aprovechó para generar parámetros a la negociación colectiva.
- El Decreto de Urgencia 014-2020 del 23 de enero de 2020 no varía la postura legislativa de ir en contra de la negociación colectiva, a menos que existan condiciones para que cualquier derecho que no sea el remunerativo sea motivo de negociación, vaciando el valor jurídico de la institución, reduciendo su eficacia y manteniendo solo la intención de que el derecho existe en tanto no menoscabe la política general del presupuesto de la República. Este Decreto de Urgencia trata aspectos como los niveles de negociación colectiva, las reglas de determinación de las organizaciones sindicales legitimadas a los efectos de la negociación, las materias objeto de negociación colectiva, las consecuencias jurídicas derivadas de los convenios válidamente acordados, así como distintas cuestiones relativas a la dinámica de la negociación colectiva, sus plazos de desarrollo, entre otros. Sin embargo, se aprobó de modo irregular e inconstitucional, puesto que el Tribunal Constitucional había exhortado al Congreso de la República, dada la importancia de la materia y, sobre todo, por los antecedentes de incumplimiento, se encargue de regular este importante capítulo. Es con una actitud desafiante que el Ejecutivo se arrogó el derecho de producir la ley del propósito.

En esta primera parte del estadio evolutivo de la negociación colectiva, se verifica lo ya señalado: el Estado fue poco auspicioso para dotar una legislación colectiva de trabajo para el sector público, al mismo tiempo que frustró el camino legislativo; por eso, pocas fueron las negociaciones colectivas concluidas de manera legal; en cambio y contradictoriamente las *de facto* fueron mayoritarias. Todo este entrabe legal obligó a las organizaciones sindicales acudir a las instancias jurisdiccionales, donde la constitucional dio brillos al oscuro panorama jurídico vinculado con el tema; pero sin resolverlo, ya que al mismo tiempo que resolvió las causas llevadas a sus predios, exhortó al Poder Legislativo se encargue de legislar el tema, conforme a los artículos 28, 2 y 42 de la Constitución.

Dicho lo anterior, la negociación colectiva en el sector público ha tenido cinco etapas. i) de intolerancia; ii) de negociación de facto; iii) regulada con demasiadas restricciones por los Decretos Supremos 003-82 y 026-82-JUS; iv) cambio radical a instancia del Tribunal Constitucional que con su intervención pone coto al modo cómo trató el Estado-empleador a la institución; y, v) la actual, en la que Poder Legislativo elabora una legislación tomando en cuenta lo instado por el Tribunal Constitucional y la Organización Internacional del Trabajo, para cerrar la cuadratura del círculo de este importante y vital edificio jurídico. Finalmente, se habla de una negociación colectiva como creación legislativa.

### POSICIÓN JURISDICCIONAL CONSTITUCIONAL



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16/11/2020 14:11:58-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional siguiendo un cauce contradictorio al seguido por la normativa positiva, evolucionó de la siguiente manera:

- La STC, Expediente N° 1035-2001-AC/TC, caso Municipalidad de Breña, amparó la acción de cumplimiento de las negociaciones entabladas a la luz de los Decretos Supremos 003-82 y 026-82-JUS, al considerar que los negociadores habían respetado el principio de legalidad.
- La STC, Expediente N° 1663-2003-AC/TC, caso ESSALUD, desestimó en cambio la acción de cumplimiento de las negociaciones entabladas, aduciendo que el Decreto Legislativo 276 prohíbe negociar colectivamente.
- La STC, Expediente N° 0008-2005-PI/TC, caso Inconstitucionalidad de la Ley 28175, Ley Marco de Empleo Público, por primera vez indicará que la negociación colectiva es un derecho constitucional contemplado en el artículo 42 de la Carta Magna, más cuando el Perú ha ratificado el Convenio OIT 151, que privilegia la negociación colectiva en el sector público. Señaló, de otro lado, que la negociación colectiva no es un derecho absoluto sino sujeto a límites, a fin de que el presupuesto general de la república sea equilibrado y equitativo; que las limitaciones presupuestarias que se derivan de la Constitución deben ser cumplidas en todos los ámbitos del Estado (artículos 28, 2 y 77 de la Constitución) y, finalmente, por primera vez refirió que corresponde al Congreso de la República realizar su regulación normativa sobre este tema.
- La STC, Expediente N° 1417-2005-AA/TC, consigna que la Constitución tiene dos tipos de normas: a) las *normas reglas* y b) las *normas principios*. Las primeras contienen mandatos concretos de carácter autoaplicativos y son, consecuentemente, derechos judicializables en sí mismo. Las segundas son mandato de optimización, normas abiertas, de eficacia diferida que requieren de la intermediación de una norma legal (norma de nivel primario) para alcanzar plena concreción y ser susceptible de judicialización; o sea, para ser exigible como derecho. Es esto lo que requiere la negociación colectiva de trabajo en el ámbito público, y se reitera que es una misión impostergable del Congreso de la República.
- La STC, Expediente N° 02566-2012-AC/TC, ordena con carácter vinculante el arbitraje potestativo a una entidad pública, al no haberse producido acuerdo en la etapa del trato directo. Comenta, que el Comité Sindical de la OIT, sobre la negociación colectiva en el sector público, dice que "ha de aplicarse con cierto grado de flexibilidad, dadas las características particulares de la administración pública". Hace referencia una vez más a las leyes del presupuesto y al equilibrio presupuestal (artículo 77 de la Constitución) que, actuando como el límite adoptado a estas negociaciones, es legítimo prohibir incrementos, bonificaciones y beneficios de toda índole, a no ser que sean cubiertos con recursos directamente recaudados.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- La STC, Expedientes N° 0003-2013-AC/TC y 0023-2013-PI/TC, cuestiona las normas presupuestarias de 2012 y 2013<sup>1</sup>, indicando que la negociación colectiva es un derecho que está implícito en el artículo 42 de la Constitución; que el derecho a negociar es solo en el marco de un proceso de diálogo; a debatir de buena fe; y no para la obtención efectiva del convenio, del acuerdo, del producto de la negociación; ni a la obtención de beneficios como consecuencia necesaria, obligatoria o automática. La negociación colectiva se sujeta al cumplimiento de principios contenidos en las reglas presupuestales, al proceso presupuestario y su lógica, porque participa el Estado; que de por medio existen remuneraciones y otros beneficios relacionados con el manejo presupuestario del Estado. Que existen principios y bienes jurídicos preferentes que pueden desplazar o reducir el alcance por la negociación colectiva, aun cuando corresponda estimularla en tanto derecho fundamental. Marcó la frontera de la restricción a la prohibición absoluta de la institución en temas económicos en el sector, permitiendo su prohibición, solo en caso de crisis económica. Bajo condiciones normales permite negociar cada dos o tres años. Agreguemos, que desde el 2006 las leyes del presupuesto siguieron la línea directriz de las de los años 2012 y 2013.
- La STC, Expedientes N° 00025-2013-PI/TC, 0003-2014 PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 00017-2014/TC, sobre la inconstitucionalidad de la Ley Servir, N° 30057, que alguno de sus artículos virtualmente impedía frontalmente negociar en el sector público. Así, el 31.2 cooptó las remuneraciones a rígidos parámetros que "no (admitía) excepciones ni interpretaciones, ni es materia de negociación". El tercer párrafo del artículo 40 mucho más constringente expresó: "Ninguna negociación colectiva puede alterar la valorización de los puestos que resulten de la aplicación de la presente Ley". Dado su enmarque irracional fue *eliminado por completo*. El artículo 42 fue mucho más allá al permitir dentro de las negociaciones colectivas "... mejora de (...) compensaciones no económicas, ..., de acuerdo con las posibilidades presupuestarias y de infraestructura de la entidad y la naturaleza de las funciones que en ella se cumplen". Peor aún, el literal b) del artículo 44 señaló que "La contrapropuesta o propuestas de la entidad relativas a compensaciones económicas son nulas de pleno derecho", literal *eliminado por completo*. Finalmente, reiteró el Tribunal una vez más, el pedido al Congreso de la República apruebe en un año la regulación de la negociación colectiva, plazo que comenzó en la primera legislatura ordinaria del periodo 2016-2017 (declaratoria *vacatio sententiae*).

<sup>1</sup> La Quincuagésima Octava Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el AF 2013, con carácter permanente estableció que la negociación colectiva y arbitrajes sólo podrán contener condiciones de trabajo; y no 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. El Oficio SIED N° 015-2014-DE/FONAFE replicó la prohibición para las empresas de su ámbito, y cada entidad pública, a su vez, hizo lo propio. Mas, 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, incentivos, 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; y es nula cualquier vulneración de lo precisado.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Este debate jurisprudencial último se centró en la interpretación caprichosa que siempre tuvo el artículo 42 de la Constitución Política, para el sector público, pues solo reconoce el derecho de sindicación y de huelga, y no el de negociación colectiva; por lo tanto, se expandió la idea de que este derecho era inexistente para estos servidores, pese a que el derecho sindical es la piedra angular para apoyar a los otros dos derechos fundamentales: la negociación colectiva y huelga. Mucho más restrictivo aún eran los artículos 77 y 78 de la Carta Magna, relacionados con el equilibrio presupuestal. El Tribunal resolvió el primer enigma señalando que el artículo 42 hay que concordarlo sistemáticamente con el 28 de la Constitución Política, aceptando implícitamente las compensaciones económicas impulsadas por la negociación colectiva para el sector público. Con respecto a lo segundo, que iban ancladas con más restricciones legales propuestas por la Ley Servir, desbloqueé toda esa gama de disposiciones obstructivas, de manera que fuera posible para los servidores públicos, finalmente, negociar colectivamente con su empleador, el Estado, pasando de un modelo de negociación restrictiva a uno amplio.

Así, para el Tribunal Constitucional la negociación colectiva en el sector público es un derecho constitucional; pero su ámbito y ejercicio está delimitado a restricciones establecidas en la ley. De otro lado, *es un derecho sujeto a configuración* que una ley y no la Constitución debe precisar sus alcances, formas y mecanismos por el margen de discrecionalidad que corresponde al Poder Ejecutivo establecer, ley que deberá debatir y adoptar el Congreso de la República. Para llegar a esta conclusión, el Tribunal Constitucional ha señalado que, para entender la concreción de la negociación colectiva en el sector pública, de manera categórica deberá hacerse una interpretación sistemática y armoniosa de los artículos 28.2, 42, 77 y 78 del texto constitucional; y de los Convenios 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación; el artículo 6º 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; pero también el 154, relativo a la negociación colectiva de trabajo.

Finalmente, el Tribunal Constitucional precisa que el Poder Legislativo deberá elaborar la norma convencional bajo las siguientes consideraciones:

- a) Debe preverse la información económica, financiera y presupuestal en favor de los trabajadores al negociar.
- b) Puede participar una autoridad pública cuando se discutan temas remunerativos o económicos y efectuar los límites dentro de los que se puede arribar a acuerdos. El Tribunal no apuesta por el arbitraje potestativo.
- c) La legislación puede definir modelos de negociación centralizado, sectoriales o descentralizados; incluso modelos mixtos, combinando niveles de negociación.
- d) La autonomía de las partes no puede ser absoluta al participar la Administración Pública, indicándose los márgenes en los que las partes pueden negociar cláusulas económicas.
- e) La legislación debe poner salvaguardas que tutelen los principios presupuestales de equilibrio presupuestal, asignación equitativa, eficiencia y satisfacción de necesidades básicas.
- f) Cualquiera que fuese el modelo adoptado por el legislador, la aprobación final de condiciones económicas requiere de la aprobación parlamentaria. De esta manera





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

se asegura que dichos montos sean compatibles con el presupuesto general de la República.

Pero sobre la cuestión remunerativa ha previsto (Expedientes N° 00025-2013-PI/TC, 0003-2014 PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 00017-2014/TC), que teniendo en cuenta que el artículo 44 de la Constitución insta al Estado "promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación", la nueva ley de negociación colectiva para el sector público deberá tener 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).
- f) La legislación debe contener criterios que hagan 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 la 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).

### PROBLEMAS ACTUALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En opinión del Dr. Juan José Martínez Ortiz, cinco son los problemas que agobian las negociaciones colectivas en el sector público, no obstante la activa participación del Tribunal Constitucional en este dominio; a saber: a) *endeble marco jurídico de sustento*, en parte porque el derecho en mención es restringido por el contexto presupuestal, pese al marco constitucional que lo apoya a partir del año 2005; sin embargo, por tratarse de un derecho de configuración legal para su eficacia urge de una Ley explícita, a la fecha no promulgada; b) *poca transparencia*, ya que el Ministerio de Economía y Finanzas administra "partidas restringidas" que sirven de soporte económico para colmar los egresos económicos de ciertas negociaciones colectivas concluidas, egresos no reportados, afectando así la política general remunerativa, generando riesgo presupuestal, desconfianza; por eso que, en los portales de transparencia deberían figurar dichos pagos; c) *agudas diferencias salariales*, en virtud de que las empresas estatales son las que acceden a mejores





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

beneficios remunerativos respecto del resto de servidores del Estado. La solución a este problema son la negociación colectiva descentralizada y, por excepción, las sectoriales (salud, educación); d) *no mira la negociación colectiva los resultados producido por las entidades ni a la ciudadanía*, ya que ésta debe circunscribirse a un diálogo, a simplemente negociar; y no tanto a lograr un producto o resultado como lo concibe el Tribunal Constitucional; y, e) *falta de respeto al proceso presupuestario y al bloque de constitucionalidad presupuestaria*, ya que según el Tribunal Constitucional, las negociaciones colectivas deben respetar lo anteriormente dicho, sintetizados en: i) evaluar *ex ante* la situación económica del sector público y del sector o entidades involucradas; ii) articular el proceso negocial con el presupuestario. Se requiere de etapas, plazos y fechas para permitir dicha articulación. La vigencia debe ser de dos a tres años; y, iii) concordancia presupuestal de los productos negociales, a fin de respetar los parámetros de este orden<sup>2</sup>.

Consideramos luego de lo advertido por el Dr. Martínez y lo acentuado por el Tribunal Constitucional, que hallar la fórmula mágica conducente a promover las convenciones colectivas dentro del sector tomando a pie juntillas tantas recomendaciones expuestas, no vemos de qué manera sería fácil la empresa de lograrla, debido a que siguen en auge numerosas restricciones de orden presupuestal: se habla de respetar los principios de equilibrio y legalidad presupuestal para evitar desbalance en él; que la negociación no necesariamente podría llegar al producto que es la convención colectiva, ya que a lo sumo aquella podría quedar en el diálogo; que si existen insuficiencias económicas en el Estado la negociación queda suspendida, agregando según la OIT, que ésta debe ser de breve lapso; que en reverso de lo antes constreñido, auspicia promover el incremento de remuneraciones en forma bilateral para retener al personal más idóneo, etc.

Es el motivo por el que el nuevo proyecto trata de ejercer en contraste con el historial gubernamental sobre la negociación colectiva en el sector público, la presentación de una nueva regla que permita bajo el respeto y fomento de la negociación colectiva; que ésta deberá aplicarse para el sector público y en favor de trabajadores que tienen un estatus especial; al mismo tiempo que en este sector existen limitaciones presupuestarias, conjugar estos supuestos para que finalmente este sector de trabajadores procure tener su propia regulación legal, ya que en un Estado de derecho todos los asuntos jurídicos deberán poseer su correspondiente normativa, más si se trata de regular un derecho fundamental como es el de la negociación colectiva de trabajo.

### **EL NUEVO PROYECTO DE LEY SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO, Y LA INFLUENCIA DE LOS CONVENIOS OIT**

La Organización Internacional del Trabajo que nace en 1919 por el Tratado de Versalles, suscrito por el Perú, desde hace más de 80 años continuos ha hecho destacar la importancia del principio de la libertad sindical, libertad que se fundamenta en la autodeterminación que el trabajador tiene para formar o no un



<sup>2</sup> MARTÍNEZ ORTIZ Juan José, La Negociación Colectiva en el Sector Público: Necesidad de Regulación Equilibrada, in Revista Laborem, No. 22-2020, p. 117.



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

sindicato o desafiarse del que eligió, sin que por dicha decisión tenga que sufrir sanciones algunas.

Es con el Convenio 87 OIT de 1948, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, que nace esta gran proyección jurídica, al lado de los trabajadores y también empleadores, en el ámbito de las relaciones laborales, para forjar con una elaborada proyección y protección legal la formación de las organizaciones sindicales de todos los niveles. De esta manera, los trabajadores sin que medie injerencia de ningún tipo, incluyendo a la del Estado, pueden formar el sindicato de su elección. Luego de la consagración del principio de la libertad sindical, ha seguido el Convenio OIT 98 de 1949, paralelo y vinculado al convenio 87 OIT, sobre el principio del respeto del derecho sindical, así como de la acción sindical que emerge de él, para los trabajadores del sector privado, antecedente que ha servido para aprobar el Convenio 154 OIT de 1981, relativo al fomento de la negociación colectiva. Toda esta normativa se dirigió fundamentalmente hacia el ámbito del sector privado; con prospección para de modo idéntico expandirse a otro sector del empleo tan específico como es el de la Administración Pública. Con estos tres Convenios OIT se cerró la cuadratura del círculo del derecho sobre la libertad sindical, tanto en el sector privado como público.

Ha sido de tanta trascendencia internacional la existencia de estos Convenios, que son pocos los países del mundo que no lo hayan asimilado a sus reglas normativas internas, influencia constatada por la OIT, que no dudó en declarar como derechos fundamentales universales el principio de la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación establecidos en el Convenio OIT 87, así como el Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva contemplado en el Convenio OIT 98, respectivamente, ambos ratificados por el Perú, al igual que el Convenio OIT N° 151 que tiene la particularidad de centrar su radio de acción de la negociación colectiva dentro del sector público.

El Derecho Internacional consagrado dentro de la OIT es de carácter *sui generis*, ya que sus convenios internacionales se adoptan bajo un sistema tripartita compuesto por trabajadores, empleadores y el Estado; sus convenios aprobados no requieren de ningún protocolo internacional relativo a la vigencia de los tratados internacionales para acordarles validez, lo que supone que, aunque no se hayan ratificados por los Estados, sus normas son plenamente vinculantes, al ser calificadas, además, como derechos fundamentales, razón mayor para que todos los miembros de la OIT tengan la obligación de cumplirlas y, para el caso peruano ahincadamente, ya que nuestro país participó como Estado miembro creador del conclave internacional aludido, señalado universalmente como la síntesis social del Derecho contemporáneo. Estos hechos hacen ver un efecto directo del carácter imperativo de sus normas, al ser manifestación directa de los principios y valores que los Estados han asumido al aceptar su pertenencia a la OIT y comprometidos a cumplir su Constitución. Ciertamente, estamos ante derechos de naturaleza constitutiva, que forman parte de la propia Declaración OIT de 1998, que es donde se dio inicio a la proclamación de los derechos fundamentales de la Organización, a nivel mundial.

El convenio OIT 87 se presenta como un instrumento internacional que tutela la organización colectiva, la actividad sindical en todos sus dominios y, dentro de ellos su acción, que es donde se aloja la negociación colectiva de los empleados





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

públicos, con independencia de su vinculación funcional o laboral; o sea, si es que sus contratos son regulados por el ordenamiento estatutario (Decreto Legislativo 276) u ordinario de trabajo (TUO-728). Por su parte, el convenio OIT 98 contempla la protección específica del derecho a la negociación colectiva, protegiendo a los representantes salariales frente a las posibles conductas antisindicales provenientes de los empleadores, de otros órganos sindicales y, hasta del propio Estado, propiciando como arma eficaz para que esta protección sea viable, tanto el fuero sindical como la prohibición de la injerencia en los asuntos internos de la organización, y hasta declarando nulo el despido de estos representantes, producto de la represalia patronal.

Con carácter general, conviene destacar que desde el ámbito de la OIT y, en especial, en América Latina, se plantea un problema de interpretación de la aplicación del derecho a la negociación colectiva para los funcionarios públicos, ya que como lo hemos analizado, los Estados respecto a esta institución mantienen abierta oposición; cuando no abierta intolerancia, lo que puede y debe ser comprensible si tenemos en consideración que estos servidores están al lado del Estado-patrón, defienden de manera directa sus intereses; por lo tanto, están en la orilla opuesta de los trabajadores comunes o de base, razón por la cual no nos ocuparemos más de estos servidores, al poseer sus propias prerrogativas laborales, en la mayoría de veces distantes de las accedidas por aquellos.

El Convenio OIT 98 propone cierta flexibilidad normativa, lo que ha permitido a muchos gobiernos regular las negociaciones colectivas de trabajo concibiendo disposiciones limitativas del derecho a negociar, tanto en el sector privado; pero, sobre todo en la Administración Pública donde como en el caso nuestro, por décadas las leyes presupuestales las prohibieron abiertamente, sobre todo, en lo atinente a los incrementos de remuneraciones; proponían la nulidad de oficio o a instancia judicial de lo convenido si pactaban rubros en contra de dichas prohibiciones, afectando harto bastante las expectativas de los trabajadores. Fueron pocas las veces en que los jueces acordaron validez a los convenios concluidos de manera regular; sin embargo, resultó curioso que al poco tiempo de haber dictado su decisión variaban abruptamente de parecer, privando exista un derecho judicial constante sobre la materia. Pero lo más llamativo ha sido que las leyes sobre las relaciones colectivas de trabajo jamás versaron sobre el específico caso de las negociaciones colectivas, omisión que de manera interesada se usó para, *grosso modo*, consignar que la institución no había sido regulada de manera alguna; por lo tanto, no había derecho a ser valer este particular derecho. El país ha mantenido este temperamento legislativo hasta la dación de la Ley Servir, N° 30057 como ha sido señalado.

No cabe duda el carácter especial de la negociación colectiva en el sector público, distinta de la que existe dentro del sector particular donde, tradicionalmente, se ha proyectado una idea de reserva a su posible desarrollo de una respecto de la otra; por eso, la necesidad de implantar controles administrativos para evitar que las finanzas no se vean afectadas, debido a que los ingresos del Estado se destinan a un sinnúmero de actividades planificadas en la Ley General del Presupuesto. Cualquier apreciación primaria puede asentir que esas limitaciones deben tacharse de inconstitucionales por limitar la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, criterio imperante entre nosotros durante toda nuestra vida republicana; por eso, la batalla legal interminable que ha existido al respecto, con el fin de



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 16/11/2020 14:29:37-0500



Diclamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

tranzar el conflicto de la mejor manera; y lo que al final se ha impuesto ha sido acordar beneficios a los trabajadores públicos vía la negociación colectiva, al mismo tiempo afectación a las finanzas públicas para acordar dichas mejoras. Hallar este camino maestro no ha sido fácil, dejando constancia que ha sido la prosperidad de los pueblos, la madurez de sus instituciones, la concreción de lo público y privado; y, sobre todo, la pujanza de las organizaciones gremiales de los servidores públicos que en gran parte lo ha permitido. Para el caso nuestro, con los tribunales comunes jamás se pudo arribar a un consenso jurisprudencial satisfactorio sobre el tema, y ha debido corresponder al Tribunal Constitucional señalar con su activa y coherente participación, el camino a seguir al respecto como ya fue indicado, sin desdeñar la activa decisión de sus protagonistas-trabajadores que por años forjaron se reconociera este derecho a negociar, pese a su proscripción legal. Y todo ello en la idea, como indica el propio convenio 87 OIT, de que todos los trabajadores con carácter general, incluidos los empleados públicos, tienen derecho a sindicarse y a organizarse sindicalmente, por el costo-beneficio que importar la decisión de afiliarse y/o constituir una organización gremial. Esto implica una autonomía colectiva necesaria para un modelo democrático de relaciones laborales, toda vez que para hallarla es menester formar primero el sindicato, elaborar estatutos, llevar a cabo asambleas para ponerse de acuerdo de la acción sindical a emprender cuando el sindicato esté reconocido, elegir a los representantes, los elegidos llevar a cabo relaciones colectivas con el empleador, ingresar al estrecho camino de los conflictos colectivos, prepararse para solucionarlos. Es aquí donde surgen los negociadores de las partes productivas, de mucha importancia para que el estamento democrático se nutra con las nuevas piezas de recambio que en número importante nacen de estas inagotables relaciones colectivas de trabajo.

El artículo 7 del convenio 87 OIT contempla el derecho a la negociación colectiva de las condiciones de empleo, admitiendo otras posibles fórmulas que aseguren a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de las condiciones de trabajo. Por su parte, el artículo 6 del Convenio 98 OIT no se refiere expresamente a la negociación colectiva en el sector público, pero tiene una proyección implícita, carácter proyectivo luego desarrollado en el convenio OIT N° 151 que tiene por virtud contemplar la especialidad y la complejidad de la negociación colectiva en el sector público, aclarando de este modo las lagunas relativas a la aplicación del derecho mencionado en el sector público, consolidando así el sistema negocial. Por último, debemos destacar la aprobación del Convenio 154 OIT de 1981, sobre el fomento de la negociación colectiva que tiene la naturaleza de instrumento técnico a través del cual se emulan las relaciones colectivas de trabajo en su máxima potencialidad. Este Convenio estimula los canales de negociación en todos los ámbitos de la actividad económica de los países, incluida la Administración Pública, aunque las legislaciones de los países pueden prever las modalidades particulares de su aplicación, Convenio no ratificado por el Perú.

De otro lado, el artículo 1 del Convenio OIT 151 declara su aplicación a todos los empleados de la Administración Pública y, por tratarse de un derecho, el ejercicio regular del mismo no puede acarrear responsabilidad alguna por adoptarlo, venga de donde venga. Su presencia y ratificación por el Perú ha aclarado las dudas interpretativas que ofrecía el artículo 6 del Convenio 98 OIT, sobre su referencia a los servidores públicos, puesto que la voluntad del convenio 151 en su afán de mejorar y extender la protección, amplía el estatus tuitivo a todas las personas





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

empleadas por la Administración Pública, sin excepción; y por anexión a la legislación nativa, ya que como ha sido precisado, ésta se limitó a normar el derecho sindical y huelga, y para muchos, la omisión sobre la negociación colectiva los hacía ver la inexistencia del mencionado derecho, y por prolongadas décadas tal distorsión interpretativa se mantuvo en plaza. Por si hubiera alguna duda, por razones de especialidad el instrumento OIT 151 se aplica de forma preferente en este ámbito concreto de regulación de los servidores públicos, actuando como norma mínima internacional, acordando una posición tutelar de avanzada en el dominio que le es propio, aclarando que no se aplica a los altos cargos dependientes de la Administración Pública y a los que tienen altas responsabilidades de Estado.

Ciertamente, nada justifica que el empleo público sea excluido del disfrute al derecho fundamental internacional a la libertad sindical, y de paso al ejercicio de la negociación colectiva con la que los trabajadores han logrado su "adulthood" en términos socio-económicos y, para el caso, el artículo 6 del Convenio 98 OIT debe interpretarse en este sentido tuitivo, o sea, como norma más favorable para consagrar el derecho de los servidores públicos a negociar en su sector. Es de este modo que sin vacilaciones se presentan los convenios 87 y 98 OIT, a los que se unirá el 151 OIT para con sus fórmulas concretas de aplicación permitir sin ambages el derecho de participación de los servidores públicos, derecho que aloja a la negociación colectiva de trabajo. El convenio 151 OIT deja claro que el ejercicio del derecho a la negociación colectiva alcanza a la determinación de las condiciones de trabajo, y con ello trata de contemplar un tipo de Administración que asegure libertad en el empleo público, en un contexto democrático, y como manifestación del desarrollo de un Estado de Derecho.

El Convenio 151 OIT vendría, pues, a garantizar el derecho a negociar el contenido de las relaciones laborales desarrolladas en la Administración Pública; se aplica en distintos sistemas políticos, según la Administración Pública que se desarrolle; tiene en cuenta las posibilidades económicas, financieras y sociales de los Estados; su carácter general permite la protección de la Administración Pública en todas sus variables: gobierno central, regional o local; pero también el bienestar de sus trabajadores.

### LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO DE AMÉRICA LATINA

En América Latina, tradicionalmente, ha existido por siempre la idea abierta de restringir el desarrollo de la negociación colectiva en el sector público, proponiendo fórmulas legales distorsionantes, rigidez en la normativa, vaciando constantemente el derecho en cuestión, cuanto no proponiendo su absoluta prohibición, impidiendo así exista un modelo de negociación colectiva real y efectiva. En todo caso, lo que se exhibe es la existencia de una negociación colectiva limitada o fuertemente condicionado a las políticas de los poderes públicos, lo que ha permitido la precarización laboral de los empleados públicos en todos los niveles o, en todo caso, el desarrollo de procesos de negociación colectiva que están lejos de colmar los estándares internacionales para ser llamada tal. Todo esto viene presentándose de este modo legal displicente, no obstante ser la negociación colectiva una herramienta clave en la efectividad de la política pública y del desarrollo de los servicios públicos, que solamente podrán ser adecuados si se desarrollan en el



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842398 hard  
Motivo: Doy Vº Bº

Fecha: 16/11/2020 14:30:20-0500



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

marco de instituciones de excelencia, donde este presente la calidad en los servicios y en el trabajo, respectivamente. La prerrogativa de negociar beneficia a ambos.

El problema es institucional, la administración del poder público es conducida como empresa perteneciente a algunos cuantos, generador de una corrupción cada vez más ampliada, clientelismo político que ha generado un excesivo culto reverencial del servidor al Poder. Pese a ello, se debate de tiempo en tiempo la idea de revertir esta situación en beneficio de las relaciones colectivas de trabajo; se ensayan procedimientos de solución de conflictos colectivos de trabajo en el sector; se llevan a cabo mesas de negociación y proyectos que casi nunca ven luz o son obstructivos. Sin duda, la mejor manera de revertir este *statu quo* ha sido a través de una nueva cultura de diálogo, de participación; cuando no concertación social, habiendo brindado como producto instituir negociaciones colectivas modernas, libres y responsables. La negociación colectiva en el sector público es un instrumento que permite la reducción de las desigualdades y el fortalecimiento de los derechos fundamentales en el trabajo del sector.

Bien que la libertad sindical y su acción colectiva de la que deriva el derecho a la negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores, que la OIT califica como derechos humanos fundamentales, el señalado derecho puesto en práctica orienta en América Latina a promover la democracia, una buena gobernanza de las relaciones laborales, y su consecución permite condiciones de trabajo dignas para los servidores públicos; sin embargo, la proclama hecha sigue teniendo una alta dosis de idealista; por lo que, alcanzar acuerdos colectivos en la Administración Pública por el momento no es una tarea consolidada, en parte, por la intromisión general del Estado en las relaciones colectivas con sus servidores, persiste en considerar esta regulación laboral dentro del Derecho Administrativo; por eso, el margen a una negociación colectiva libre es aún una tarea jurídica por edificar, no obstante ser la negociación colectiva un sistema idóneo para alcanzar el desarrollo de los servicios públicos, hacerlos más eficientes y de mayor calidad, hallar la fidelización de los empleados públicos con la sociedad, al mismo tiempo que ser un vector de la inclusión social de toda la población.

La OIT tiene un compromiso para promover la libertad de negociación colectiva de los servidores públicos en Latinoamérica, mediante el seguimiento de las ratificaciones de sus Convenios por los Estado miembros; tomando los dichos a éstos por su no ratificación, asesorando a los gobiernos sobre la legislación laboral, en la formación y capacitación en esta temática. La labor del Comité de libertad sindical de la OIT, creado en 1951 es fundamental, puesto que examina los alegatos sobre las violaciones al derecho a la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, y a pulso ha erigido una casuística trascendente que sirve de guía virtual para mejorar los estándares sobre este capítulo; a su lado está la labor encomiable de la Comisión de Expertos en el seguimiento y control de los Convenios Internacionales de la OIT, cuya misión es analizar, por países, el grado de cumplimiento real de los Convenios OIT Nos. 87, 98, 151 y 154, poniendo énfasis en los Estados miembros de la OIT; y aún sobre aquellos que no los hayan suscritos ni ratificados.

Sin embargo, el problema es el Estado que no desea la transformación del colectivo de servidores públicos; sigue apostando a que ellos están unidos por principios



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

arcaicos dominados por el Derecho Administrativo, que es preferible la cuota de precariedad laboral y la contratación temporal de sus efectivos, a alcanzar la estabilidad laboral en el empleo público; por eso, más son trabajadores del Estado con contratos precarios que estables, impidiendo de este modo la formación de sindicatos y, sobre todo, del desarrollo de la acción sindical. El Estado no se anima a convivir con un modelo sindical democrático y participativo en su interior; puesto que prefiere el abuso de poder, la determinación unilateral de las condiciones de trabajo y remunerativas de sus efectivos, debido a que con estas prédicas favorece la corrupción política.

Desde el año 2018, se ha puesto en vigencia una campaña en la región para luchar contra la precarización en el sector público y el desarrollo de la cultura de la negociación colectiva, llevada a cabo por la plataforma de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de trabajadores estatales (CLATE), que busca que el Estado garantice como empleador las negociaciones colectivas en sus reparticiones, a fin de que sus servidores accedan a derechos económicos y sociales. En la 107ª Conferencia de la OIT (junio de 2018) se presentó formalmente esta campaña con la presentación de un informe. Para fomentar la idea, CLATE y el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO) promueven estudios nacionales sobre el grado de implementación de la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva en América Latina, propuesta encomiable si tenemos en cuenta que en esta parte del mundo existe un total de 35 millones de empleados públicos (13% de la PEA ocupada).

El avance de estas propuestas es lento, destacando Argentina, Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Paraguay, República Dominicana y Uruguay, que realizando reformas legislativas han podido remover obstáculos ancestrales que limitaban el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público, representando el camino a seguir, y lo han logrado como muestra de que auspiciar tal institución, de modo alguno habría que entenderla como actividad contra los intereses del Estado, al constatar antes por el contrario, que esta práctica afianza la propia noción de democracia social.

En Uruguay la negociación colectiva ha desarrollado los consejos de salarios, encargado de reajustar las partidas salariales en el ámbito de la Administración Pública, y la Ley 18508 (2008) contempla el derecho a la negociación colectiva en la Administración Pública, incluyendo los contenidos salariales y su indexación más un uno por ciento, para recuperar el poder adquisitivo de los empleados públicos perdido en los años anteriores. En Colombia, por Decreto de 1092 (2012) se regula un procedimiento de negociación colectiva que contempla pactos de índole salarial, excluyendo a los administrativos superiores.

### LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO. CREACIÓN DE UN CAMBIO LEGISLATIVO

En primer término, la situación jurídica del Perú es especial, al estar normado de forma exhaustiva las relaciones colectivas de trabajo en nuestro Derecho interno, y no solo ello, pues hay que destacar que este derecho está, además, constitucionalizado en las constituciones de 1979 y 1993 respectivamente. El artículo 28 de la actual Constitución fomenta la negociación colectiva y el 29 aborda el derecho de participación, que en suma ensalzan el Estado Democrático de





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Derecho, aspecto esencial clave en el ordenamiento jurídico para garantizar principios esenciales como la igualdad y la no discriminación en las condiciones de trabajo y empleo, dentro del sector privado y público, reconociendo así los derechos laborales más básicos que el Estado de Derecho debe promover. De otro lado, el artículo 42°, similar a lo establecido en el artículo 61 ° de la Constitución de 1979, favorecen a los servidores del Estado el derecho de sindicación y huelga. Pero como ha sido indicado, por siempre la interpretación de este marco constitucional fue aislada y restrictiva, hasta que el Tribunal Constitucional ha señalado que hay que hacer de ellas una interpretación sistemática; por lo tanto, los artículos 28° y 42° de la Constitución deben tener el sentido interpretativo de que los servidores públicos tienen derecho a la negociación colectiva.

De otro lado, para acordar a los derechos laborales constitucionalizados mayor realce normativo, el Perú ha ratificado los convenios OIT 87, 98 y 151, y aunque no lo haya efectuado con el N° 154, el caso es, que este cúmulo de Convenios forman parte del bloque de derechos fundamentales internacionales enarbolados por la mencionada Organización Internacional, y nuestro país está obligado aplicarlo del mismo modo que los Convenios ratificados: ratificados o no, forman parte del ordenamiento jurídico interno. Si se observa bien, el Perú al ratificar los Convenios OIT antes mencionados se colocó como país dentro de los estándares internacionales laborales. La importancia del Convenio 151 OIT es tal, que permite fórmulas negociales de distinta naturaleza, dada la amplitud y la flexibilidad que sus normas poseen, habilitando a los empleados públicos reivindicar mejoras en sus condiciones económicas y las no salariales (condiciones de trabajo), según la naturaleza de sus funciones, respetando eso sí, las posibilidades presupuestarias. Se favorece así el derecho de participación que su artículo 7 consagra. Si la negociación de condiciones salariales no se permite, en realidad, no se estaría produciendo un reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva. Como se observa, entre la letra del texto internacional y nacional existen serias divergencias en el tratamiento de la negociación colectiva en el sector público.

Aún más, la jurisprudencia constitucional sobre la materia ha establecido un esclarecimiento absoluto, proponiendo que la negociación colectiva de trabajo en el sector público es un derecho fundamental a legislar por el Congreso de la República, y para acordar señorío a tal predicado ha ido mucho más allá, al permitir negociar remuneraciones, al mismo tiempo disponer que las leyes presupuestarias no podrían opacar dicha posibilidad. Sin embargo, el paso para desarrollar en nuestro sistema jurídico la negociación colectiva dentro del sector no parece ser una empresa de fácil solución, pese a que desde el año 2005, el Tribunal Constitucional ha abierto la posibilidad de abrogar las limitaciones que tenía por décadas el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público.

Corrigiendo los errores del pasado, el Tribunal Constitucional por resolución del 22 de mayo de 2014 exhortó al Congreso de la República promulgar la ley que consagrara la negociación colectiva para el sector público. Por Resolución del 26 de abril de 2016 avanza la necesidad de fomentar el diálogo social entre el gobierno y las organizaciones empleados públicos como fórmula de avance en la democracia, en la mejora de los servicios públicos, así como en las condiciones laborales de sus servidores. El primer pronunciamiento fue dictado para enmendar las Leyes de Presupuestos del 2006 al 2016, por contemplar limitaciones a la negociación colectiva. El segundo hizo lo propio sobre la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, por





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

proponer restricciones salariales en la negociación colectiva del sector público<sup>3</sup>. A juicio del Tribunal Constitucional, tanto el artículo 4 del Convenio 98, como el 7 del Convenio 151, establecen la obligación de los Estados de adoptar medidas para el fomento de la negociación colectiva, comprendiendo "también cuestiones como las contraprestaciones dinerarias directas, estímulos, ascensos, períodos de descanso, prácticas laborales y en general toda medida que facilite la actividad del servidor público en el cumplimiento de sus funciones" (fundamento 154 de la Sentencia del 26 de abril de 2016).

La progresividad del derecho positivo ha sido otro factor que importa relieves, ya que de haber existido total intolerancia al derecho sindical, y con él el de la negociación colectiva (Decreto Ley N° 11377), el primero de ellos fue cobijado con reglas de mejor juicio por el Decreto Legislativo N° 276, persistiendo no obstante la postura silente en torno a la negociación colectiva, creadora de una ambigüedad legal sobre su suerte que los Decretos Supremos Nos 003-82-PCM y 026-82-JUS agravaron, ya que con este tratamiento regulador restrictivo, permitió mantener congelado el derecho a negociar por prolongados años, con la anuencia de la justicia ordinaria, panorama agravado por el neoliberalismo de la década de los 90 del siglo anterior que, en la práctica, consiguió la desaparición de los sindicatos en la administración pública; por lo tanto, el monopolio del poder público en la determinación de las condiciones de trabajo de sus servidores se hizo omnipotente, y en reverso de ello la iniquidad flagrante del derecho de sus servidores se hizo patente, ocasionando un efecto contraproducente que revirtió negativamente en la calidad de los servicios públicos, en la modernidad de la Administración Pública y en la honda precariedad del empleado público.

Con el recupero de los espacios democrático los trabajadores del sector público volvieron a reagruparse formando gremios, gracias a la Ley N° 27556, Ley que crea el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, permitiendo con la legitimidad que brinda el reconocimiento del sindicato elevar quejas contra el Perú ante la Comisión de Expertos OIT, por violación a la libertad sindical y al derecho a la negociación colectiva, dictando la señalada Comisión observaciones, exigiendo a nuestro gobierno cumplir el convenio 151, así como el cauce a la negociación colectiva en el sector. Hacen ver estas observaciones que el Perú es un Estado que no obedece los postulados recogidos en el Convenio 151 OIT. Son importante el informe del Comité de Libertad Sindical, quejas 2941 y 3026, que refieren la necesidad de fomentar la participación y la consulta por parte de las autoridades a la hora de definir el tratamiento salarial de los empleados públicos.

Por su parte, la Comisión de Expertos OIT, en la aplicación de Convenios y Recomendaciones OIT, se ha referido al caso de Perú, asumiendo la queja de las Confederaciones CGTP, CTP, CAP, sobre la violación de las Convenciones OIT realizadas por la Ley-Servir, N° 30057, así como de las leyes de los Presupuestos de la República. No en vano, estas quejas han permitido con carácter general evidenciar obstáculo al ejercicio del derecho a la negociación colectiva de los trabajadores públicos, lo que ha permitido en 2013 que el Comité de Experto OIT haga un estudio general sobre la negociación colectiva en el sector público, bajo el título "La negociación colectiva en el Sector Público: Un camino a seguir",

En esta misma argumental restringida se encuentra el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM de fecha 14 de junio del 2014, según el literal 2 del artículo 31



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 17/11/2020 12:41:13-0500



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

destacando que el derecho de sindicación y de negociación colectiva están vinculados con los derechos fundamentales en el trabajo, y la negociación se presenta como un complemento de la libertad sindical.

A su vez, la Comisión de Expertos de la OIT ha constatado que las Leyes de Presupuesto del Sector Público prohíben el reajuste, incremento o creación de cualquier partida salarial para los empleados públicos (artículo 42 de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), con lo cual los empleados públicos no podrán solicitar la mejora de sus condiciones salariales; o sea, que la negociación colectiva únicamente podrá referirse a las condiciones de trabajo y de empleo, y aún aquí, siempre de acuerdo con las posibilidades presupuestarias de la entidad correspondiente. Esta interferencia estatal va en contra de la necesaria promoción del derecho a la negociación colectiva reconocida en los Convenios OIT 98 y 151, imponiendo lo político a lo jurídico, con lo cual se regresionan los derechos colectivos de trabajo.

Mas, con motivo de la aprobación de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, la Defensoría del Pueblo emitió un informe el 4 de febrero de 2014, declarando sin atenuantes la afectación injustificada que esta Ley hacía en contra del derecho a la negociación colectiva en el sector público.

Frente a este panorama gris, lo expuesto significa que deben realizarse cambios efectivos en el modo de tratar la negociación colectiva en el sector público, y la pregunta que vino para ser respondida era saber qué poder del Estado estaba en mejor aptitud para hacerlo. Por las grotescas interferencias políticas que el gobierno a través de los años hizo para impedir el florecimiento de esta institución estaba impedido de hacerlo, y pese a ello, no solo observó la Autógrafa de los Proyectos de Ley 656/2016-CR, 965/2016-CR, 1142/2016-CR, 1271/2016-CR, 1537/2016-CR, y 2075/2017-CR; sino que, en paralelo, aprovechando que el Congreso de la República tomaría tiempo para levantar dicha avalancha de observaciones, propuso el Proyecto de Ley 3842/2018-PE del 29 de enero de 2019 y el Decreto de Urgencia N° 014-2020 del 22 de enero de 2020, ambos relacionados con la negociación colectiva de sus servidores. Esta desopilante actitud gubernamental obligó arbitrar el conflicto de competencias, en el sentido de establecer cuál de los dos poderes debía trazar el contencioso *de facto*, y teniendo en cuenta que quien lo venía haciendo desde tiempos respetables había sido el Tribunal Constitucional, por resolución de 22 de mayo de 2014 exhortó una vez más al Congreso de la República para que en aplicación de la normativa constitucional e internacional enarbolada por los Convenio OIT relacionado con la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva para los servidores públicos, adoptara un cauce efectivo legal debatiendo y promulgando la esperada Ley. El reproche a hacer a esta insana intervención gubernamental es que el Decreto de Urgencia N° 014-2020, como en su momento la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, no hicieron una regulación general sino sesgada de la negociación colectiva en el sector público.

Ciertamente, sigue existiendo un verdadero escollo a remontar sobre los límites de índole presupuestaria, ya que si lo acentuamos llegamos a afectar y bastante harto lo que la negociación colectiva busca, que son las mejoras económicas y las condiciones de trabajo de los servidores públicos o, lo que es lo mismo, una norma de contenido político abrogaría a otras de contenido jurídico, con el natural malestar que provocarían este enroque legal, al tratarse de la afectación de normas



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 17/11/2020 12:42:28-0500



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

fundamentales: estaríamos vaciando o anulando el derecho mismo a negociar colectivamente en el sector. De otro lado, se tiene la prédica del respeto del principio de equilibrio presupuestario contemplado en el artículo 77 de la Constitución Política, que por regla general tiene establecido que el presupuesto asigna equitativamente el gasto en atención de los recursos públicos, principio que a lo largo de los años ha representado el límite a la negociación colectiva en el sector. Al respecto, el Tribunal Constitucional, ha señalado que este principio "no puede llevar al extremo de considerar la negociación colectiva en la administración pública como derecho vacío o ineficaz, puesto que una interpretación en ese sentido sería contraria a la concepción de la Constitución como norma jurídica" (fundamento 164 de la Sentencia del 26 de abril de 2016).

Por todo lo detallado, en definitiva, el modelo de negociación colectiva del sector pública necesita de una nueva ordenación general que favorezca su desarrollo de forma integral y transversal, que concilie los intereses antagónicos del sector político y del jurídico, adecúe el desarrollo de las negociaciones a las necesidades de los servicios públicos en su mejora salarial y no salarial; para que con estas mejoras al personal se pueda acceder también a una verdadera y aún tardía funcionalidad del aparato público; que la negociación colectiva sea el esperado diálogo para que los representantes del Estado y sus trabajadores desarrollen principios públicos modernos aletargados como son el diálogo social, la gobernanza, la transparencia, la participación, entre otros.

Pues bien, el presente proyecto de ley, nuevo en su estructura normativa, cumple con lo anteriormente señalado porque está en condición de que al tratar de manera integral la negociación colectiva en el sector pública, evita las diferencias significativas que por prolongados años se han tenido para, en aras de respetar el principio del equilibrio presupuestario, en la práctica enterrar el desarrollo del derecho negocial mismo; al reconocerse la negociación colectiva se fomentará la cultura de la negociar, tanto en el ámbito retributivo que no es su epicentro único y exclusiva razón de ser, sino que cumple también con el rol de regular las condiciones de trabajo y de participación, teniendo en cuenta el presupuesto nacional del siguiente ejercicio presupuestario y, en su caso, habrá de habilitar los márgenes de desarrollo de todos los niveles que debe regular; por el efecto *erga omnes* de las convenciones colectivas, al regular las remuneraciones permitirá dar coherencia a un sistema de remuneración caótico, asistemático, disperso y desordenado que por años persiste en el sector público; se busca igualmente una regulación armoniosa de los recursos humanos de los trabajadores públicos que, al igual que el aspecto remunerativo, acusa un caos compulsivo, razón que permitirá revisar la situación salarial de estos servidores que en los últimos años han perdido mucha capacidad adquisitiva; se vincule a las políticas públicas con el afán de que los servicios públicos sean funcionales y de calidad, de modo que el usuario se vea realmente beneficiado por estas necesidades largamente aletargadas; acompaña un procesos de consulta previa de carácter estable para estimular una participación permanente; es importante el fomento del proceso de resolución de conflictos vía la autocomposición o la resolución alternativa a través de terceros componedores, instrumentos necesarios que fomentan la cultura de la negociación y del entendimiento, siempre y cuando estén exentos de interferencias; en fin, es importante la supletoriedad que brinda el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo del sector privado, con incidencia en las relaciones colectivas de trabajo del sector público, entre otros aspectos



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 17/11/2020 12:42:51-0500



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

saltantes. Ciertamente, para lograr lo antes mencionado, la negociación colectiva debe presentarse como un proyecto de propuestas coherentes, referidas al conjunto de condiciones de trabajo, incluyendo las remunerativas, como un todo que no puede ser parcelado artificialmente ni presentado como algo amorfo.

Este planteamiento negocial que permite la organización gremial antes de iniciar la presentación del pliego de reclamos, al estar debidamente informado de la situación de la Entidad a la que será remitido como contraparte, evitaría la tendencia a los aumentos generales sin justificación o como fórmula sencilla de alcanzar un aumento salarial inocuo o acaso por tener que alcanzarlo.

Sin duda alguna, esta es la mejor fórmula para avanzar en el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Este sistema requiere, sobre todo, en contextos iniciales, permitir el desarrollo de una auténtica negociación centralizada, así como de las otras previstas en el Proyecto. Mas, se necesita un sistema negocial nuevo que permita realizar lo antes descrito, y para ello, la estructura del presente Proyecto sigue los lineamientos que propone.

### PARA ENTENDER MEJOR:

#### **Declaración Universal de Derechos Humanos:**

##### Artículo 2

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

##### Artículo 7

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

##### Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

#### **Pacto internacional de derechos civiles y políticos:**

##### Artículo 26

Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

## **Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales:**

### **Artículo 2**

2. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

### **Artículo 6**

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

También consagra el principio de la progresividad de los derechos sociales establecido en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos Sociales y Culturales y en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos, además reconoce el criterio de conservación o no derogación del sistema legal más favorable para los trabajadores establecido en el inciso 8 artículo 19 de la OIT; y, asimismo, no cumple con el tratado de Libre Comercio TLC Perú – Canadá que integra un acuerdo de cooperación laboral. Su artículo 2° establece que ninguna parte dejará de aplicar ni derogará ni dejará de aplicar o derogar de otro modo su legislación laboral de una manera que debilite o reduzca la adhesión a los principios y derechos laborales reconocidos a nivel internacional, para estimular el comercio o la inversión.

Asimismo, el inciso 2) del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, con respecto a la igualdad ante la ley, precisa que nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. La propuesta legislativa busca eliminar el tratamiento discriminatorio o diferenciado que se viene presentando

El artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece el deber de los Estados Partes de adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.

## **Principios rectores:**

### **Principio de Igualdad en las relaciones laborales**

Nuestra Constitución establece en su artículo 2.2, que toda persona tiene derecho "a la igualdad ante la ley y a no ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo,





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6236/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. Sin embargo, se precisa una manera de negociar colectivamente en el sector particular; y otra muy distinta y dispar en el sector público.

Constitucionalmente, el derecho a la igualdad presenta tres matices i) igualdad ante la Ley ii) igualdad en la ley y iii) como igualdad en aplicación de la ley.

La igualdad ante la ley tiene como principales destinatarios a los órganos jurisdiccionales y administrativos encargados de aplicar las normas. Es la igualdad formal que supone tratar de la misma manera a los que están en análoga situación.

La igualdad en la ley tiene como principales órganos receptores a los legislativos, depositarios de la función de dictar normas generales. Su función es la de evitar discriminaciones prohibidas que, para el caso, pese a la particularidad de las relaciones colectivas, privadas y públicas, ejerce un real proyecto legal para que la negociación colectiva de trabajo del sector público se acerque a los patrones mundialmente establecidos.

Finalmente, la igualdad en la aplicación de la ley supone que esta sea interpretada de modo igual a todos aquellos que se encuentren en la misma situación, sin que quien aplica la norma pueda establecer diferencia alguna en razón de las personas, o de circunstancias que no sean precisamente las presentes en las normas<sup>4</sup>.

### El Principio de Progresividad y No Regresividad

Este principio se encuentra contemplado en el artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos y el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consiste desde una dimensión positiva, en el avance gradual de los derechos fundamentales a través de la satisfacción plena y universal de los mismos, conforme a lo establecido por diversos instrumentos nacionales e internacionales, así como por el avance de la doctrina jurisprudencial que, para el caso, la ha erigido el Tribunal Constitucional; pero, desde una dimensión negativa, la no prohibición de retrotraer o menoscabar un derecho ya reconocido. Es de esta forma que no es posible detener la rueda de la historia socio-económica, cuánto más si el Perú se ha preciado de haber crecido económicamente por años, del mismo modo que el acopio de si caja fiscal.

Como se podrá apreciar, en cuanto se trata a su dimensión negativa, existe un deber de no desmejorar la situación jurídica favorable que haya sido otorgada a una persona, denominado Principio de no Regresividad. En el ámbito del Derecho del Trabajo, dicho principio se reputa como un principio o regla general en donde no se podrá derogar un régimen que resulte más favorable para el trabajador, configurándose así un criterio de conservación. El tema es que la negociación colectiva de trabajo para el sector público tiene registros ambivalentes, que de modo zigzagueante no han permitido tener un camino derecho, aspiración de la Justicia.



<sup>4</sup> ALVAREZ CONDE, Enrique. Curso de Derecho Constitucional. Vol. I, 4ª edición, Tecnos, Madrid, 2003, pp. 324 y 325.



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

Por su parte, el Tribunal Constitucional, mediante el Expediente N° 0029-2004-AI/TC, fundamento 53, señala que, el Principio de Progresividad si bien supone un concepto de progresividad de la plena efectividad de los derechos sociales, económicos y culturales, no siempre supondrá ésta, una absoluta imposibilidad de regresión por parte del Estado en materia de derechos sociales, en la medida que ello quede plenamente justificado en la totalidad de los recursos de los que disponga, y siempre existan razones de interés social que así lo imponga.

## 7 CONCLUSIÓN

Por las consideraciones expuestas la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, se pronuncia por la **APROBACIÓN** de los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

### LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

#### CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Objeto de la ley

La presente ley regula el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público en el marco de lo establecido en la Constitución Política del Perú y los convenios internacionales que resulten aplicables.

##### Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1 Esta ley es aplicable a las y los servidores del sector público bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios-CAS; y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuando deba implementarse. Por sector público se comprende a los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, así como las demás entidades públicas que se enumeran en la presente Ley.

2.2 La negociación colectiva en las empresas del Estado y la de las y los obreros de los Gobiernos Locales se rigen por lo regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR y su reglamento, el Decreto Supremo N° 011-92-TR, y las que le sean aplicables.

2.3 La presente ley no es aplicable a las y los funcionarios públicos, directivos y servidores de confianza referidos en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú.

##### Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva

Son principios que gobiernan la negociación colectiva:

1. Legalidad: Las partes y terceros que actúan en las negociaciones colectivas del Sector Público sólo respaldan sus decisiones con el marco legal expreso vigente.
2. Autonomía colectiva: Las partes autorregulan sus voluntades para dialogar, concertar y solucionar sus conflictos de intereses referidos a condiciones económicas y no económicas propuestas en el pliego de reclamos o extra pliego de



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS ILLIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 17/11/2020 12:44:51-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

reclamos propuesto por la Entidad, respetando los principios contenidos en el bloque constitucional sindical, el derecho constitucional presupuestario, los principios de equilibrio y legalidad presupuestal, así como el desarrollo de los servicios públicos.

3. Buena fe negociadora: Las partes de la negociación colectiva se obligan a tratar de llegar a una solución pacífica de los conflictos, para lo cual deben realizar todos los actos necesarios para que la negociación se realice de manera constructiva, respetando los plazos, absteniéndose de ejecutar actos que puedan empañar el proceso, y asegurando el desarrollo efectivo de una auténtica negociación colectiva.

4. 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.

5. Libertad colectiva. Respeto a la irrestricta libertad de las y los representantes de los/as servidores/as del sector público y los/as empleadores/as para negociar las relaciones colectivas de trabajo con su contraparte, y de ese modo arribar a acuerdos con fuerza vinculante. Solo así es posible llegar a un necesario equilibrio entre la naturaleza estatutaria de la función pública y el reconocimiento de los derechos colectivos de los/as servidores/as públicos.

6. Respeto de funciones y competencias. Las competencias constitucionales o legales atribuidas a las funciones de la administración pública, se fundamenta en el respeto de que las condiciones de trabajo de sus trabajadores, no son sometidas unilateralmente al Derecho Administrativo.

7. Previsión y provisión presupuestal. El acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria debe considerar la disponibilidad presupuestal; o sea, no puede acordarse o pactarse condiciones de trabajo con repercusión presupuestaria al margen de la habilitación presupuestaria.

8. Participación. Se reconoce la capacidad representativa a las Organizaciones Sindicales como interlocutor válido de los trabajadores ante la Administración Pública; por lo tanto, la información, consulta y codecisión, constituyen los soportes de toda negociación colectiva.

9. Publicidad. Se reconoce la colaboración entre las Administraciones Públicas y sus empleados públicos o con los representantes de estos para la entrega de la información veraz, suficiente y contrastable de su situación real.

10. Transparencia. Se reconoce que la Administración Pública sirve con objetividad los intereses generales, y actúa de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y coordinación, con sometimiento pleno a la ley y al Derecho por lo que, debiendo dar muestra de lo aquí precisado.

#### Artículo 4. 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, siempre que sea de su libre determinación. Se incluyen en este concepto las bonificaciones, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y 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, no constituyen una ventaja patrimonial ni sujetas a cargas sociales.





## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dicamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

3. Convención colectiva: Es el acuerdo escrito celebrado 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 colectivas entre las partes. La convención colectiva 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, al momento o después de su suscripción.

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, interviniendo de un lado, una o varias organizaciones sindicales de servidores públicos agrupadas o en ausencia de estas, los delegados representantes de los servidores públicos expresamente elegidos; y, del otro, alguna entidad, sector o empresa del Sector Público, a través de la Comisión Negociadora designada por la Entidad para cada caso.

5. Organización sindical: Es toda organización que tenga por objeto representar, fomentar y defender los intereses de los servidores públicos en la negociación colectiva, comprendiendo a los 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 de los servidores de las entidades o empresas del Sector Público cuyo número no alcanza el requerido para constituir un sindicato; pero que nombrados como tales, en número de tres, están al igual que las organizaciones sindicales en aptitud de concluir con su contraparte convenciones colectivas de trabajo.

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 o sector del Sector Público.

8. Pliego de reclamos: Es el documento elaborado por la organización u organizaciones sindicales, agrupación sindical o delegados con el cual se da inicio a la negociación colectiva, contemplando el proyecto de convenio colectivo.

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

9.1. Servidor público: Es toda persona natural 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; 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.

9.2. Sector Educación: Son los servidores públicos referidos 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.

9.3. Sector Salud: Son los profesionales de la salud, el personal de la salud, técnico y auxiliar asistencial de la salud que presta servicios al Estado, referidos en 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.



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS ILLIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°

Fecha: 17/11/2020 12:48:08-0500



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

## CAPÍTULO II: MATERIAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

### Artículo 5. Materias comprendidas en la negociación colectiva

Son materia de negociación colectiva en el sector público:

- 5.1. Las condiciones económicas y no económicas.
- 5.2. Relación entre empleadores/as y las organizaciones de servidores/as.
- 5.3. La formación profesional continua de los servidores públicos.
- 5.4. La funcionalidad de los servidores públicos.

## CAPÍTULO III: NIVELES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

### 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 elegida para el efecto.

6.2 Los servidores públicos sujetos a los regímenes del Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057 y la Ley N° 30057 de las entidades del Sector Público adscritos a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, los del Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Universidades Públicas.

### 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 Comisiones Negociadoras de los sectores Salud y Educación.

### 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; Seguro Social de Salud (ESSALUD); Gobiernos Regionales y Locales; Otros organismos públicos de nivel Nacional de Gobierno Regional o Local; Empresas Públicas Financieras y no Financieras; Administradores de Fondos Públicos; Cajas Municipales; y, otras como el Instituto Nacional Penitenciario, los del régimen de la Ley N° 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.

### Artículo 9. Alcance del nivel negocial

9.1. El alcance de la negociación colectiva se aplica dentro del nivel que las partes acuerden.

9.2. El nivel negocial adoptado en la primera negociación colectiva se mantendrá para las futuras.

9.3. Si no existe convención colectiva dentro de la Entidad donde se negocia, las partes decidirán de común acuerdo el nivel en que entablarán la primera convención. De no existir acuerdo, la negociación adopta el nivel al que pertenece la Entidad comprendida en el Capítulo III de esta Ley.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

9.4. Si tampoco existe solución a la controversia sobre el nivel negocial, el arbitraje lo dirimirá.

#### **Artículo 10. Articulación de las materias negociables**

10.1. En el nivel centralizado se negocian:

- a. Las condiciones económicas.
- b. Las condiciones no económicas comprenden sólo las de alcance general, que en los demás niveles deberán adecuarse si son contempladas expresamente en sus pliegos de reclamos.
- c. Las cláusulas sobre la funcionalidad de la Entidad se dirigen a optimizar el servicio público, adecuar las estrategias, metas y beneficios que obtendrá los servidores/as por cumplirlas, éstos últimos independientes de los beneficios antes indicados.

10.2. En el nivel centralizado especial y descentralizado se negocian:

- a. Las condiciones económicas.
- b. Las condiciones no económicas comprenden sólo las de alcance general que, adecuadas a este nivel, son planteadas en el pliego de reclamos. Sin perjuicio de lo expresado, a este nivel se pueden negociar condiciones no económicas de toda índole.
- c. Las cláusulas sobre la funcionalidad de la Entidad se dirigen a optimizar el servicio público, adecuar las estrategias, metas y beneficios que obtendrán los servidores/as por cumplirlas, éstos últimos, independientes de los anteriores beneficios.

### **CAPÍTULO IV: SUJETOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO**

#### **Artículo 11. Sujetos de la negociación colectiva**

Son sujetos de la negociación colectiva:

11.1. En la negociación colectiva de nivel centralizado, centralizado especial y descentralizado, por la parte laboral, participan sin importar el grado, las organizaciones sindicales más representativas del respectivo ámbito. Pueden participar en condición de asesoras las organizaciones sindicales de grado superior, abogados u otros profesionales colegiados. El máximo de representantes será de doce (12) y el mínimo de tres (3).

11.2. En la negociación colectiva de nivel centralizado, centralizado especial y descentralizado, por la parte empleadora participan los/as titulares o representantes especiales que designan en el ámbito de la negociación, y su número será el designado por la entidad.

11.3. En las negociaciones colectivas a nivel centralizado especial o descentralizado que no cuenten con organización sindical reconocida, los delegados sindicales pueden presentar pliegos de reclamos, negociar y concluir convenciones colectivas, siendo el número máximo de tres (3) representantes.

#### **Artículo 12. Legitimidad para intervenir en la negociación colectiva**

12.1 De la parte sindical:

a. La legitimidad de la parte laboral se formaliza mediante resolución expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo, con vigencia a la fecha de presentación del pliego de reclamos.

b. En caso exista más de una organización sindical en el marco de la negociación colectiva de nivel centralizado, centralizado especial, se considera legitimada a la





Diclamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

organización sindical que cuenta con el mayor número de afiliados de su ámbito, y negocian en su nombre, aunque no estén afiliadas y afiliados a ella.

c. Las organizaciones sindicales pueden conjuntamente negociar en nombre de todos/as los/as servidores/as del respectivo ámbito. En el marco de la negociación colectiva descentralizada, son los sindicatos de grado inferior o los delegados sindicales, los legitimados para negociar.

d. Los delegados sindicales están igualmente legitimados para negociar en nombre de los servidores de la Entidad que los ha nombrado.

12.2 De la parte empleadora:

a. En la negociación colectiva de nivel centralizado, centralizado especial y descentralizado, es con la designación que los Poderes del Estado y demás entidades públicas ejercen para cada acto negociador, que se configura la legitimidad para intervenir en la respectiva negociación colectiva, en nombre de ella.

b. El acto administrativo de nombramiento de las personas para cada negociación colectiva se publicará en el Diario Oficial El Peruano, para las negociaciones colectivas a nivel centralizado y centralizado especial. Para la negociación colectiva descentralizado es suficiente el acto administrativo de nombramiento.

c. La parte empleadora en el acto administrativo de nombramiento de sus negociadores, garantiza la viabilidad presupuestal para la ejecución de los acuerdos que se adopten.

## CAPÍTULO V: PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### Artículo 13. Inicio del procedimiento de negociación colectiva

La negociación colectiva se inicia con la presentación del proyecto de convenio colectivo que contiene, como mínimo, lo siguiente:

- Nombre y domicilio de la o las organizaciones sindicales o delegados sindicales.
- Nombre y domicilio de la o las entidades públicas emplazadas.
- Denominación y número de registro de la organización u organizaciones sindicales que lo suscriben, domicilio único y la declaración de vigencia de la representación. Consignará ser el sindicato más representativo, la alianza sindical de existir, el sindicato o delegados sindicales, según corresponda.
- Nómina de los/as integrantes de la comisión negociadora, debidamente acreditados, con las facultades plenas para negociar en cada etapa y concluir acuerdos.
- Las cláusulas sometidas a negociación deberán integrarse en un solo proyecto de convenio colectivo.
- Firma de los/as representantes sindicales integrantes de la comisión negociadora.

### Artículo 14. Autoridad Competente

La Sub Dirección General de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, es la autoridad competente para abrir el inicio del procedimiento de negociación colectiva del sector público, habilitar a sus conciliadores, de la Oficina Especializada que practicará la valoración de las peticiones económicas y no económicas de su competencia, dispone la lista de árbitros, registra y comunica el acuerdo arribado por las partes involucradas. Publicita en el Diario Oficial El Peruano las convenciones colectivas de nivel centralizado.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

## Artículo 15. Procedimiento de la negociación colectiva en el sector público

15.1 En el nivel centralizado:

a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la Entidad correspondiente entre el 1 y el 30 de junio.

b. Luego de presentado a la Entidad correspondiente el pliego de reclamos, se pone en conocimiento simultáneo a la Sub Dirección General de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, para que dé inicio al proceso.

c. El trato directo debe iniciarse dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo, y puede extenderse sesenta (60) días, luego de iniciado el trato directo.

d. La parte emplazada en el plazo de diez (10) días de recibido el proyecto de convenio colectivo puede presentar propuestas convencionales relacionadas con la funcionalidad de la Entidad.

e. De fracasar la etapa del trato directo, cualquiera de las partes puede solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, poner a su disposición su área de conciliación hasta por veinte (20) días, contados a partir de su instalación, regulado por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su Reglamento.

f. De llegarse a acuerdos, parciales o totales con incidencia económica, serán remitidos a la Presidencia del Consejo de Ministros, dentro de los cinco (5) días de su suscripción, para que el Ministerio de Economía y Finanzas lo incluya en la ley de presupuesto público del siguiente año fiscal.

g. De no llegarse a algún acuerdo, la parte laboral podrá optar por la huelga o el arbitraje, facultativo o convencional.

15.2 En el nivel centralizado especial y descentralizado:

a. El proyecto de convenio colectivo se presenta ante la entidad pública entre el 01 de noviembre y el 30 de enero del año siguiente.

b. Luego de presentado a la Entidad correspondiente el pliego de reclamos, se pone en conocimiento simultáneo a la Sub Dirección General de Negociación Colectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, para que dé inicio al proceso.

c. El trato directo debe iniciar dentro de los diez (10) días calendario de presentado el proyecto de convenio colectivo y puede ser extendido hasta el último día de febrero. Si las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o la que haga sus veces, el inicio del procedimiento de conciliación, hasta el 31 de marzo.

d. De no llegarse a un acuerdo en el trato directo, las partes pueden utilizar el mecanismo de conciliación, regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, y su Reglamento, que puede durar hasta el 31 de marzo.

e. De no llegarse a un acuerdo en la etapa de conciliación, cualquiera de las partes puede requerir el inicio de un proceso arbitral potestativo, que debe concluir a más tardar el 15 de junio, siempre que el indicado proceso se haya desarrollado durante cuarenta y cinco (45) días calendarios. Sin perjuicio de lo que acuerden las partes, el laudo arbitral que contenga disposiciones con incidencia económica registrará desde el 1 de enero del año siguiente.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

f. Solicitado e iniciada la etapa de conciliación, no podrá declararse la huelga; sin embargo, de haberse iniciado ésta, la parte sindical puede dejar en suspenso dicho derecho para volver a la etapa de conciliación.

### **Artículo 16. Informe Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas y el informe social emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo**

16.1 Una vez recibido el proyecto de convenio colectivo, corresponde a la parte empleadora ponerlo en conocimiento del Ministerio de Economía y Finanzas a efectos de que, dentro de treinta (30) días, emita un Informe Económico Financiero de la Entidad que negocia colectivamente. El Informe Social estará a cargo de la Oficina Especializada del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a sus competencias, conforme al artículo 56 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y lo expedirá en el mismo plazo antes mencionado.

16.2 El Informe Económico Financiero contiene la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas sobre la situación económica, financiera y fiscal de la entidad empleadora, el presupuesto asignado, su proyección a dos años, sus fuentes de financiamiento y cualquier otro aspecto referido a la gestión fiscal de los recursos humanos.

16.3. El informe social reflejará las remuneraciones de la Entidad en todos sus niveles, el último incremento de remuneraciones, el costo de vida, y cuantos factores sean relevantes para la negociación colectiva en curso.

16.4. La expedición del Informe Económico Financiero por parte del Ministerio de Economía y Finanzas, así como el Informe Social a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo son obligatorios y deberán expedirse bajo responsabilidad de las y los funcionarios encargados de su análisis.

16.5 El Informe Económico y Financiero, así como el Informe Social serán tomados en cuenta al convenir las partes o al laudar el tribunal arbitral.

### **Artículo 17. Derecho de Información**

17.1. Para el proceso de negociación colectiva la Entidad emplazada, a requerimiento de las organizaciones sindicales o delegados sindicales, y dentro de los noventa (90) días previos al vencimiento del convenio colectivo vigente o en cualquier momento, antes o durante el proceso en caso de no existir un convenio colectivo anterior, deberá proporcionar al sindicato legitimado un balance económico, financiero y social sobre la siguiente información:

- a. Estructura salarial por grupo ocupacional.
- b. Presupuesto Analítico de Personal.
- c. Planilla de remuneraciones de los servidores públicos de la entidad o entidades comprendidas en el ámbito de la negociación, incluyendo el del personal directivo y de confianza y los prestadores de servicios bajo régimen de intermediación y tercerización, así como de las prestaciones de servicios no laborales.
- d. Modalidades de contratación y planes de incorporación de nuevo personal.
- e. Cuadro para Asignación de Personal (CAP) y/o Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
- f. Manual de Organización y Funciones (MOF).
- g. Reglamento de Organización y Funciones (ROF).
- h. Balance de Ejecución Presupuestal.
- i. La situación económica de los organismos y unidades ejecutoras, y la situación social de los funcionarios.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- j. Los planes de formación y capacitación para los/as servidores/as.
  - k. Planes de modificación de las condiciones de trabajo y salud y seguridad en el trabajo.
  - l. Plan Anual de Contrataciones.
  - m. Los planes de futuras reestructuraciones internas.
  - n. Toda otra información relacionada con las condiciones de empleo de los/as servidores/as comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva que resulte pertinente.
- 17.2. Esta información es entregada dentro de los treinta (30) días de solicitada, bajo responsabilidad.
- 17.3. Las entidades públicas designarán al funcionario responsable de entregar la información solicitada.

#### **Artículo 18. Obligación de negociación y deber de hacerlo de buena fe**

Las partes están obligadas a negociar, hacerlo en los plazos establecidos en la presente Ley, así como el deber de hacerlo de buena fe, el respeto de las partes y de abstenerse de toda acción que pueda resultar lesiva al procedimiento. Son actos de mala fe, entre otros:

- a. Negarse a recibir el pliego que contiene el proyecto de convenio colectivo y a negociar en los plazos y oportunidades establecidas en la Ley.
- b. Negarse a entregar la información solicitada dentro del plazo establecido en el artículo 13 de la presente Ley.
- c. Inconurrencia a las audiencias y reuniones citadas, así como las tardanzas reiteradas.
- d. Designar negociadores que carezcan de facultades suficientes para la adopción de acuerdos.
- e. No formular propuestas conducentes a lograr acuerdos.
- f. Denegatoria de licencias sindicales para la preparación del pliego o para las reuniones que demande el procedimiento o incumplir las condiciones acordadas por las partes o terceros para facilitar la negociación.
- g. Realizar actos o conductas cuyo objeto sea dificultar, dilatar, entorpecer o hacer imposible la negociación colectiva.
- h. Realizar cualquier tipo de acto antisindical que impida a los/as representantes sindicales ejercer el derecho de negociación colectiva.

#### **Artículo 19. Licencia y cuota sindical durante la negociación colectiva**

A falta de convenio colectivo que regule la materia, los/as representantes de los/as servidores/as que integran la comisión negociadora tienen derecho a licencia sindical de treinta (30) días con goce de remuneración. Esta licencia es distinta de la licencia sindical que la ley o el convenio colectivo otorgan a las o los miembros de la junta directiva de la organización sindical.

Asimismo, durante la secuela de la negociación colectiva, la solicitud de cuota sindical será tramitada por la Entidad bajo las condiciones precisadas por la organización sindical legitimada para negociar.

#### **Artículo 20. Función conciliadora**

La función conciliadora prevista en la presente Ley estará a cargo del cuerpo técnico de conciliadores del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el que se caracteriza por la flexibilidad, simplicidad, diálogo y equidad a fin de encontrar acercamiento entre las partes sobre lo pretendido. El plazo de este proceso es de





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

veinte días (20), pudiendo ser prorrogado por un plazo similar a instancia de parte o de oficio.

Las partes tienen la iniciativa para negociar por su propia cuenta durante todo el proceso que dure la negociación colectiva de trabajo, debiendo dar cuenta de su resultado a la Autoridad de Trabajo en el plazo de cinco (5) días de operado el acuerdo, parcial o total.

#### Artículo 21. Función asesora

Las partes podrán ser asesoradas por abogados, contadores, economistas y otros profesionales colegiados, en cualquier parte del proceso, en el ámbito de su profesión, así como por dirigentes de grado superior a las que se encuentren afiliados.

#### Artículo 22. Función dialogante

Las partes conservan en el curso de la negociación colectiva la prerrogativa de iniciar o proseguir la función dialogante propia de toda negociación. También lo podrán hacer a instancia de la Autoridad de Trabajo o de las fuerzas vivas si el desarrollo del servicio público de la Entidad está seriamente afectado a consecuencia de un conflicto colectivo de trabajo.

### CAPÍTULO VI: DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA Y EL ARBITRAJE LABORAL

#### Artículo 23. Convención colectiva

La convención colectiva es el resultado del procedimiento de negociación colectiva, destinado a regular las condiciones económicas, no económicas y de funcionalidad de la actividad pública del sector concernido, celebrado por las partes legitimadas para concluirlo, y tiene las siguientes características:

- a) **Fuerza vinculante.** Los acuerdos que contiene son de obligatorio cumplimiento para las partes que lo adoptaron; obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes sea aplicable, así como a los/as servidores/as que se incorporen con posterioridad dentro de su ámbito.
- b) **Vigencia convencional.** Las partes determinan la fecha de vigencia, salvo que sus cláusulas tengan incidencia presupuestaria, en cuyo caso rigen desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12. Si sus cláusulas no tienen incidencia presupuestaria y sobre ellas no se haya acordado la fecha de inicio de vigencia, rige desde el 1 de enero del año siguiente a su suscripción
- c) **Plazo mínimo de vigencia.** El plazo de vigencia es de un (1) año. En caso de no contener acuerdo sobre el plazo de vigencia, este será de un (1) año.
- d) **Efectos en la relación de trabajo.** Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales y las reglamentaciones o disposiciones unilaterales del empleador quedan automáticamente adaptadas a aquella y no se aplicarán si contienen disposiciones menos favorables para el servidor público.
- e) **Permanencia de sus cláusulas.** Sus cláusulas son permanentes si de ese modo han sido concluidas y siguen surtiendo efecto hasta que se modifiquen con un posterior convenio colectivo. Tendrán la vigencia de la convención si es de esta forma que lo han dispuesto las partes o no fue





Dicamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

- f) fijada su permanencia.
- f) Formalidad. El acuerdo convenido deberá ser escrito y por sextuplicado. Dos ejemplares serán para las partes, uno para el Ministerio de Economía y Finanzas, uno para el Congreso de la República, uno para SERVIR y uno para el procedimiento abierto en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

#### Artículo 24. Fuente de financiamiento

24.1 La implementación del convenio colectivo celebrado en el marco de la negociación centralizada prevista en el artículo 6 de la presente Ley, financian sus acuerdos económicos y no económicos, con cargo a la disponibilidad presupuestaria de la entidad del Sector Público.

24.2. Para implementar los acuerdos adoptados en el marco de la negociación colectiva centralizada especial y descentralizada prevista en los artículos 8 y 9 de la presente Ley, según corresponda, las entidades, financian sus acuerdos económicos y no económicos 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 corrientes.

24.3. Para implementar los acuerdos adoptados en el marco de las negociaciones colectivas previstas en los artículos 8 y 9 de la presente Ley, relacionadas con la funcionalidad de las Entidades, éstas tendrán en cuenta fundamental los recursos directamente recaudados.

#### Artículo 25. Arbitraje laboral en el sector público

25.1 El arbitraje laboral está a cargo de un tribunal arbitral integrado por tres (3) miembros, los mismos que deben estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo 014-2011-TR.

25.2 El proceso arbitral es único, y estará regido por los principios de flexibilidad, sencillez, oralidad, celeridad, intermediación y lealtad.

25.3 Corresponde a las partes designar cada una a un/a árbitro y a estos efectuar la designación del presidente del tribunal. En el escrito mediante el cual una de las partes comunica a la otra la decisión de recurrir a la vía arbitral, designa al árbitro correspondiente.

25.4 En caso la parte emplazada no cumpla con designar a su árbitro dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la comunicación de recurrir a la vía arbitral, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo del mismo, conforme a las reglas establecidas para el régimen laboral de la actividad privada. En caso los árbitros no se pongan de acuerdo en la designación del presidente del tribunal dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la designación del segundo árbitro, la Autoridad de Trabajo lleva a cabo la designación por sorteo del mismo, conforme a las reglas establecidas en el régimen laboral de la actividad privada.

25.5 Una vez aceptada su designación, la o el presidente del tribunal convoca a las partes a la audiencia de instalación, con el que formalmente se inicia el arbitraje. La duración del proceso arbitral, incluida la notificación del laudo, no podrá exceder los cuarenta y cinco (45) días.





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

25.6 Al resolver, el tribunal arbitral recoge la propuesta final de una de las partes o considera una alternativa que recoja los planteamientos de ambas; y en ambos casos deberá tener presente los informes Económico Financiero emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas y el informe social emitido por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, previstos en el Artículo 16 de la presente Ley.

25.7 En ningún caso podrán ser árbitros los abogados, asesores, representantes, apoderados, o quienes hayan tenido tal condición hasta tres años antes de iniciar el proceso o tengan interés directo o indirecto en el resultado.

25.8. Son de aplicación supletoria al arbitraje laboral establecido en la presente disposición, el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo 010-2003-TR, su Reglamento y las disposiciones del Decreto Legislativo 1071 que no se opongan a lo dispuesto en la presente ley.

#### **Artículo 26. Clase de arbitrajes**

El arbitraje puede ser facultativo, voluntario u obligatorio.

26.1 El arbitraje es facultativo si cualquiera de las partes ha infringido la obligación de negociar y de hacerlo de buena fe, conforme a lo estipulado en el artículo 18 de la presente Ley, y corresponderá decretarlo la Autoridad de Trabajo encargada del proceso, en resolución inimpugnable.

26.2. El arbitraje es voluntario si se lleva a cabo previa suscripción de las partes del acta del compromiso arbitral.

26.3. El arbitraje es obligatorio si la Entidad tiene por objeto social asegurar servicios públicos esenciales.

#### **Artículo 27. Laudo arbitral sobre negociación colectiva en el sector público**

27.1 El laudo arbitral emitido en el marco del procedimiento de negociación colectiva tiene la misma naturaleza y efectos que la convención colectiva de trabajo. Le son aplicables las reglas de vigencia establecidas en el artículo 23 la presente ley.

27.2 El laudo emitido por el tribunal, cualquiera sea su modalidad, es inapelable, y tiene carácter imperativo para ambas partes a partir de la fecha de vigencia, y su incumplimiento acarrea los intereses legales respectivos.

#### **Artículo 28. La huelga y el laudo arbitral**

De llevarse a cabo una huelga en la Entidad pública donde están negociando, los servidores o las partes pueden someter el conflicto para que un tribunal arbitral lo laude, siguiendo en este caso el trámite establecido en el artículo 24 de la presente Ley.

#### **Artículo 29. Control judicial del laudo arbitral**

29.1. El laudo es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral Superior de turno, bajo los siguientes cargos:

- a. Por razón de nulidad.
- b. Por establecer menores derechos a los contemplados por la Ley en favor de los servidores.

29.2. La impugnación judicial del laudo arbitral se rige por las normas establecidas en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo No. 010-2003-TR, y por el Decreto Legislativo No. 1071, Ley General de Arbitraje





Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

29.3. La Sala Laboral Superior resolverá la pretensión solo teniendo a la vista el expediente administrativo fenecido.

### **Artículo 30. Naturaleza jurídica del acuerdo adoptado por las partes**

Los acuerdos adoptados por las partes de manera directa o con el apoyo de terceros componedores, siempre que hayan respetado el procedimiento establecido por la presente Ley, tienen la misma naturaleza y surten los mismos efectos que una convención colectiva de trabajo.

### **Artículo 31. Cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral**

El cumplimiento del convenio colectivo o laudo arbitral se realiza:

31.1. 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 presupuesto institucional del siguiente año fiscal.

31.2. 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 presupuesto institucional del subsiguiente año fiscal.

31.3. En el caso de laudo arbitral, lo resuelto rige en el periodo presupuestal del siguiente al año de su emisión.

## **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

### **PRIMERA. Vigencia de convenciones colectivas de trabajo**

Todas las convenciones colectivas de trabajo vigentes, se mantienen vigentes hasta que una nueva acuerde, acuerdos más favorables o beneficiosas a la servidora o servidor público.

### **SEGUNDA. Aportes sindicales**

Las entidades regidas por la presente ley, bajo responsabilidad de las y los funcionarios competentes, deben adoptar las medidas a la retención de los aportes sindicales solicitados por los sindicatos, siempre que acompañen el acta de la asamblea que así lo haya adoptado.

### **TERCERA. Situaciones económicas de excepción.**

Cuando por efecto de una crisis nacional aguda o de situaciones graves que afecten a todo o parte de la población, se podrán aplicar medidas que restrinjan el derecho de negociar compensaciones económicas o dar cumplimiento a las convenciones colectivas o laudos arbitrales vigentes, previa consulta con las organizaciones sindicales representativas. Dichas medidas tendrán carácter excepcional, y su período en ningún caso podrá exceder dos (2) años.

### **CUARTA. Negociación colectiva y política remunerativa del Servicio Civil.**

La Autoridad Nacional del Servicio Civil expide directivas que de manera general o sectorial orienten a la formulación de propuestas en la negociación colectiva para las entidades empleadoras regidas por la presente ley, y que tengan que ver con la funcionalidad del servicio público correspondiente.

### **QUINTA. Uso de tecnologías de la información en la negociación colectiva**

Para la realización de actos sindicales relacionados con el ejercicio del derecho a la negociación colectiva, tales como la designación o cambio de los miembros de la comisión negociadora, la aprobación del proyecto de convenio colectivo, la



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

opción por el arbitraje o la huelga, entre otros supuestos previstos en esta Ley, las y los servidores se encuentran facultados para emplear las tecnologías de información y comunicación, tales como grabación de audio y video, correo electrónico, aplicaciones de mensajería instantánea, entre otros.

En el caso de comunicaciones a la Autoridad Administrativa de Trabajo o de comunicaciones entre las partes, necesarias para el ejercicio del derecho de negociación colectiva, el documento y la notificación podrá hacerse por vía electrónica o por medios digitales, en la forma en que la Autoridad Administrativa de Trabajo determine o acuerden las partes.

### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

#### PRIMERA. Plataforma informática del Registro Sindical

Dentro del plazo de ciento veinte (120) días calendarios de publicada la presente ley, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementará a nivel nacional la plataforma informática del Registro Sindical que permitirá contar con información actualizada sobre las organizaciones sindicales del sector público registradas, las juntas directivas inscritas, así como la afiliación sindical de todas las /las agremiadas.

#### SEGUNDA. Normas aplicables a los procedimientos de negociación colectiva y arbitraje en curso.

Los procedimientos de negociación colectiva y arbitraje en curso, seguirán su trámite conforme a la ley con la que lo iniciaron, a menos que deseen adecuarlo a lo establecido por la presente ley, que harán saber a la Autoridad Administrativa de Trabajo en el plazo improrrogable de treinta (30) días, luego de publicada la presente Ley en el diario oficial El Peruano.

#### TERCERA. Cumplimiento de los convenios colectivos y laudo arbitrales expedidos

Los convenios colectivos y laudos arbitrales suscritos o expedidos, que no hayan sido aplicados por las entidades públicas o aquellos que cuenten con resoluciones judiciales de cumplimiento o ejecución consentidas o con calidad de cosa decidida o cosa juzgada, deben ser cumplidos por las entidades públicas dentro de los sesenta (60) días de publicada la presente ley, bajo responsabilidad de las y los funcionarios competentes.

Salvo mejor parecer.  
En la Sala de sesiones.

### MIEMBROS DIRECTIVOS

MIEMBROS DIRECTIVOS		
1		Daniel Oseda Yucra Presidente



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

2		Carlos Enrique Fernández Chacón Vice-Presidente	 <p>Firmado digitalmente por: ALMERI VERAMENDI Carlos Alberto FAU 20161740126 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 13/11/2020 13:30:27-0500</p>
3		Miguel Ángel González Santos Secretario	
<b>MIEMBROS TITULARES</b>			
4		Carlos Alberto, Almeri Veramendi PP	
5		Rolando Campos Villalobos AP	
6		Hipólito Chaiña Contreras UPP	
7		Omar Merino López APP	
8		Tania Rosalía Rodas Malca APP	 <p>Firmado digitalmente por: RODAS MALCA Tania Rosalia FAU 20161740126 soft Motivo: En señal de conformidad Fecha: 13/11/2020 15:57:15-0500</p>
9		María Luisa Silupú Inga FP	



Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

10		Hans Troyes Delgado AP	
11		Grimaldo Vázquez Tan SP	
<b>MIEMBROS ACCESITARIOS</b>			
1		José Luis Ancalle Gutiérrez FA	
2		Julio Fredy Condorí Flores APP	
3		Cecilia García Rodríguez PP	
4		Absalón Montoya Guivín FA	
5		María Del Carmen Omonte Durand APP	 <p>Firmado digitalmente por: PICHILINGUE GÓMEZ MARCOS ANTONIO FIR 24587747 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 13/11/2020 18:15:03-0500</p>
6		Marcos Antonio Pichilingue Gómez FP	



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 17/11/2020 12:55:47-0500



## COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.

7		Perci Rivas Ocejo APP	
8		Zenaida Solís Gutiérrez PM	
9		Gilmer Trujillo Zegarra FP	
10		Valeria Carolina Valer Collado FP	
11		Jorge Vásquez Becerra AP	
12		Widman Napoleón Vigo Gutiérrez FP	
13		Edward Alexander Zárate Antón FP	



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 13/11/2020 17:48:59-0500



Firmado digitalmente por:  
OSEDA YUCRA DANIEL FIR  
43782724 hard  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 13/11/2020 12:53:08-0500



**COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la universalización de la salud"

Dictamen recaído en los Proyectos de Ley 760/2016-CR, 3841/2018-PE, 5473/2020-CR, 5617/2020-CR, 6002/2020-CR, 6109/2020-CR, y 6238/2020-CR, que con un texto sustitutorio propone la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público.



Firmado digitalmente por:  
SILUPU INGA Wana Luisa  
FAU 20161740126 soft  
Motivo: En señal de conformidad  
Fecha: 13/11/2020 15:21:40-0500



Firmado digitalmente por:  
FERNANDEZ CHACON Carlos  
Enrique FAU 20161740126 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 13/11/2020 13:48:50-0500



Firmado digitalmente por:  
CAMPOS VILLALOBOS Rolando  
FAU 20161740126 soft  
Motivo: En señal de conformidad  
Fecha: 13/11/2020 16:44:42-0500



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: En señal de conformidad  
Fecha: 13/11/2020 17:42:55-0500

lpderecho.pe



Firmado digitalmente por:  
GONZALES SANTOS MIGUEL  
ANGEL FIR 25842898 hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 17/11/2020 12:56:32-0500