



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

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 la siguiente iniciativa legislativa:

Proyecto de Ley 5474/2020-CR, presentado por la congresista Absalón Montoya Guivin, del Grupo Parlamentario Frente Amplio por Justicia Vida y Libertad, que propone la Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario.

La iniciativa legislativa ingresó 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.

Luego del análisis y debate correspondiente, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, en la Décima Octava Sesión Ordinaria, celebrada el 13 de octubre de 2020, aprobó el dictamen por UNANIMIDAD de los congresistas presentes, Daniel Oседа Yucra, Carlos Enrique Fernández Chacón, Miguel Ángel Gonzáles Santos, Carlos Almeri Veramendi, Rolando Campos Villalobos, Hipólito Chaiña Contreras, Tania Rosalía Rodas Malca, María Luisa Silupu Inga, Hans Troyes Delgado y Absalón Montoya Guivin; sin voto en contra, sin abstención, dándose cuenta de la licencia presentada por el congresista Grimaldo Vásquez Tan.

I. SITUACIÓN PROCESAL

a. Antecedentes

Proyecto de Ley 5474/2020-CR, presentado por la congresista Absalón Montoya Guivin, del Grupo Parlamentario Frente Amplio por Justicia Vida y Libertad, se presentó en el Área de Trámite Documentario el 09 de junio



Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842888 hard

Alfabetivo: Doy V° B°

Fecha: 20/10/2020 02:32:33-0500



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

de 2020 y se recibió en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el 11 de junio de 2020, como comisión dictaminadora única.

b. Control del cumplimiento de las exigencias establecidas en los artículos 75 y 76 del reglamento del congreso de la república a los proyectos de ley.

Conforme a los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, se ha verificado que la presente proposición de ley cumple con las exigencias señaladas en los mencionados artículos: exposición de motivos que contiene los fundamentos de la mencionada proposición de ley, los efectos de la vigencia de la norma que se propone sobre el ordenamiento jurídico, análisis costo-beneficio. Además, cuentan con la firma del portavoz del Grupo Parlamentario Podemos Perú, así como las firmas correspondientes de los integrantes de esta bancada.

El Proyecto de Ley, objeto del presente dictamen, cumple con lo dispuesto en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República.

II. OPINIONES SOLICITADAS.

2.1 La Comisión de Trabajo y Seguridad Social solicitó las siguientes opiniones:

- a. Por Oficio N° 363-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión al Ministerio de Economía y Finanzas, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- b. Por Oficio N° 364-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- c. Por Oficio N° 365-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión al Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

- d. Por Oficio N° 366-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- e. Por Oficio N° 367-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión al Ministerio de Salud, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- f. Por Oficio N° 368-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión a la Confederación Unitaria de Trabajadores CUT, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- g. Por Oficio N° 369-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión a la Confederación Autónoma de Trabajadores del Perú - CATP, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- h. Por Oficio N° 371-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión al señor Gerónimo López Villanueva, Secretario de la Central General Trabajadores del Perú - CGTP, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- i. Por Oficio N° 372-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión a la Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas - CONFIEP, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- j. Por Oficio N° 373-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión a la Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú – FNTMMSP, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.
- k. Por Oficio N° 374-2020-2021-CTSS/CR, se solicitó opinión a la Asociación de Exportadores de Perú - ADEX, sobre el Proyecto de Ley 5474/2020-CR.

2.2 Opiniones recibidas

- c.2.1 Oficio N° 320-2020-SERVIR-PE, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, que adjunta el Informe Técnico N° 001216-2020-SERVIR-GPGSC.



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

c.2.2 Carta N° 042-2020-SNI-GL, de la Sociedad Nacional de Industrias -SNI.

III. CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Proyecto de Ley N° 5474/2020-CR.- Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario.

Artículo 1. Objeto del Proyecto de Ley

La presente ley tiene por objeto garantizar, el bienestar de los trabajadores, del sector público y privado, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro de laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota, para lo cual, el empleador deberá asumir el costo de los Equipos de Protección Personal, de acuerdo a las Normas Técnicas Peruanas, establecidas en la Resolución Directoral N° 005-2020- INACAL/DN, en favor de su personal, sin que ello genere costos o retención salarial de ninguna forma a los trabajadores a su cargo.

Artículo 2. Control de Enfermedades Transmisibles

El empleador deberá ejercer la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria, en beneficio de sus trabajadores, para lo cual asumirá el costo de las pruebas de tamizaje necesarias, debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, para todo su personal, sin que ello genere costo o retención salarial de ninguna forma a los trabajadores a su cargo, con el objetivo de controlar la propagación de enfermedades transmisibles dentro y fuera del ámbito laboral.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARI FINAL

PRIMERA.- Modificación del artículo 2 de la Ley N° 30222, Ley que modifica el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro de laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota, para lo cual, el empleador deberá asumir el costo de los Equipos de Protección Personal, de acuerdo a las Normas Técnicas Peruanas, establecidas en la Resolución Directoral N° 005-2020-



Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 20/10/2020 02:33:33-0500



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

INACAL/DN, en favor de su personal, sin que ello genere costos o retención salarial de ninguna forma a los trabajadores a su cargo.

Modifíquese el artículo 2 de la Ley N° 30222, Ley que modifica el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual pasa a redactarse de la siguiente manera: Artículo 49°. Obligaciones del Empleador El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

(...)

"d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.

Con el objetivo de controlar la propagación de enfermedades transmisibles dentro y fuera del ámbito laboral, el empleador deberá ejercer la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria, de sus trabajadores, realizando las pruebas de tamizaje necesarias al personal a su cargo, las mismas que deberán estar debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, sin que ello generé un costo o retención salarial de ningún tipo, al personal a su cargo."

SEGUNDA.- Modificación del artículo 60 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modifíquese el artículo 60 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual pasa a redactarse de la siguiente manera: Artículo 60°. Equipos para Protección El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.

Es obligatorio, que los equipos de protección personal, proporcionados a los trabajadores, se encuentren acorde con las Normas Técnicas





Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

Peruanas, debiendo ser asumidos en su totalidad por el empleador, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo, al personal a su cargo, con el objetivo de garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud, y el bienestar de los trabajadores del sector público y privado, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro de laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota.

TERCERA.- Reglamentación

El poder ejecutivo aprueba el reglamento de la presente ley mediante decreto supremo en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de la vigencia de la ley.

IV. MARCO NORMATIVO

4.1 Marco Nacional

- Constitución Política del Perú de 1993.
- Ley N° 30222, Ley que modifica el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Ley N° 28791, Ley que modifica la Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud.
- Ley N° 26842, Ley General de la Salud
- ley nº 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- Decreto Legislativo N° 1455, el voto aprobatorio del Consejo de Ministros se crea el programa REACTIVA PERÚ.
- Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
- Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, el ejecutivo declaró el Estado de Emergencia a nivel nacional,



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

- Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, se aprobó la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva

4.2 Marco Internacional

- Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Convención Americana de Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Pacto internacional de derechos civiles y políticos:
- Convenio 102 OIT sobre la Seguridad Social.

V. ANALISIS DE LAPROUESTA LEGISLATIVA

a. Análisis de las Opiniones

Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Mediante Oficio N° 320-2020-SERVIR-PE, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, que adjunta el Informe Técnico N° 001216-2020-SERVIR-GPGSC, concluye que:

En ese sentido, las modificaciones propuestas devendrían en innecesarias, toda vez que el actual marco normativo prevé como obligación de los empleadores la implementación de diversas medidas de prevención y vigilancia epidemiológica con la finalidad de disminuir el riesgo de contagio de la COVID-19, las cuales involucran, entre otros, la realización de exámenes de médicos y la dotación de equipos de protección a todos trabajadores, de acuerdo al riesgo de exposición durante la prestación de sus labores.

La exposición de motivos de la propuesta normativa en su análisis costo-beneficio no determina la cantidad de beneficiarios que se encontraría dentro de su alcance, ni el monto total que demandaría la implementación de dicha medida a nivel nacional. Por lo que recomendamos remitir la presente propuesta al Ministerio de Economía y Finanzas, a efectos de que puedan efectuar la estimación económica real que las medidas planteadas representarán para el Estado.



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

Debe precisarse al respecto que según lo dispuesto en el artículo 79° de la Constitución Política del Estado, los representantes ante el Congreso de la República no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto.

Finalmente, debemos señalar que el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República, precisa que el estudio y análisis de la ley que se proponga para determinar su necesidad y viabilidad comprende, entre otros, el análisis costo beneficio de la propuesta, a fin de determinar su viabilidad, análisis que no ha sido considerado en la exposición de motivos, y que hubiera permitido conocer el impacto real de su implementación.

Conclusiones

De acuerdo con el marco normativo de la Ley N° 29783, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como finalidad prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo.

La implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo forma parte de uno de los procesos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, cuyo alcance comprende a todas las entidades del Sector Público, a nivel nacional. De ahí que, las medidas de protección de la seguridad y salud se encuentran dirigidas a prevenir y controlar los peligros y riesgos en el trabajo, lo cual involucra también a los nuevos riesgos biológicos, riesgos psicosociales, entre otros, como es el caso de la aparición de la COVID-19.

En la actualidad, el Ministerio de Salud, en ejercicio de su función rectora, ha emitido diversas medidas destinadas a reforzar el sistema de vigilancia epidemiológica, así como medidas básicas de prevención y disminución del riesgo de transmisión de la COVID-19.

Las medidas dispuestas por la Autoridad Sanitaria para evitar la propagación y transmisión de la COVID-19 en los centros laborales son medidas que se integran al Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por tanto, su implementación es de carácter obligatorio y se





Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

realiza en función del tipo de empresa o la entidad, el nivel de exposición al riesgo y el número de los trabajadores expuestos.

En ese sentido, las modificaciones propuestas devendrían en inoficiosas, toda vez que estas forman parte de las medidas prevención y protección dispuestas por la Autoridad Sanitaria con la finalidad de disminuir el riesgo de contagio de la COVID-19, las mismas que son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los empleadores, tanto del Sector Público y Privado.

Con respecto a la opinión de la Autoridad Nacional del >Servicio Civil – SERVIR, que concluye que el proyecto de ley estaría colisionando con lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú que indica que los representantes ante el Congreso de la República no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto

Informe negativo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

El Informe Técnico N° 001216-2020-SERVIR-GPGSC, tiene como uno de los principales argumentos la vigencia de la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, de fecha 30 de junio del 2020, emitida con fecha posterior a la iniciativa legislativa. Se sostiene que dicha resolución ministerial ya regula lo que se pretende regular mediante el Proyecto de Ley N° 5474/2020-CR. Entre sus principales fundamentos señala:

- La Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA Tiene como finalidad contribuir con la disminución del riesgo de transmisión de la COVID-19 en el ámbito laboral, implementando lineamientos generales para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición. Es así que el mencionado marco normativo establece que todos los empleadores se encuentran obligados a garantizar la disponibilidad de los equipos de protección personal e implementar las medidas para su uso correcto y obligatorio, ello como parte de las medidas preventivas de aplicación colectiva de protección personal que los empleadores se encuentra obligados a implementar para garantizare la prevención del contagio de la



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

COVID-19 en los centros laborales.

- Para evitar la propagación y transmisión de la COVID-19 en los centros laborales son medidas que se integran al Sistema Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, por lo tanto, su implementación es de carácter obligatorio y se realiza en función del tipo de empresa o la entidad.
- Refiere que el Proyecto de Ley no tiene determina la cantidad de beneficiarios que se encontraría dentro de su alcance, ni el monto total que demandaría la implementación de dicha medida a nivel nacional.
Consideramos que la opinión de SERVIR es equivocada y contradictoria (en parte por razones parecidas a la opinión emitida por la SIN):
- El proyecto de ley plantea una norma de rango legal, lo que brinda un mayor nivel de protección para los trabajadores que una norma inferior, como es el caso de una resolución ministerial, la cual puede ser modificada con mayor facilidad.
- El proyecto de ley tiene un alcance temporal y sanitario mucho mayor que la mencionada resolución ministerial pues no se refiere solo a la pandemia del Covid-19 sino a cualquier tipo de epidemia y enfermedad contagiosa en el ámbito laboral que pudiera surgir en el futuro.
- Finalmente, el informe de SERVIR es contradictorio porque señala que ya existe una norma que regula lo mismo, pero también dice que la propuesta legislativa generaría mayor gasto y, por lo tanto, sería inconstitucional. Esto es claramente contradictorio: si ya existe una norma aprobada por el Poder Ejecutivo y se ejecuta con asignaciones presupuestales autorizadas por el Poder Ejecutivo, ¿por qué una norma que supuestamente regula lo mismo generaría gastos adicionales?



Sociedad Nacional de Industria - SNI



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

A través de la Carta N° 042-2020-SIN-GL, la Sociedad Nacional de Industrias -SIN, menciona que:

Opinión del Proyecto de Ley N° 5474, Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgos epidemiológicos y sanitarios, mediante la cual se pretende modificar los artículos 49 y 60 de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, con los siguientes textos: "Artículo 49: Obligaciones del empleador d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. (. . .)

Con el objetivo de controlar la propagación de enfermedades transmisibles dentro y fuera del ámbito laboral, el empleador deberá ejercer la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria, de sus trabajadores, realizando las pruebas de tamizaje necesarias al personal a su cargo, las mismas que deberán estar debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo"

"Artículo 60. Equipos para la protección El empleador proporciona a su« trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.

Es obligatorio, que los equipos de protección personal, proporcionados a los trabajadores, se encuentren acorde con las Normas Técnicas Peruanas, debiendo ser asumidos en su totalidad por el empleador, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo, con el objetivo de garantizar los medios y condiciones que protejan la vida, la salud, y el bienestar de los trabajadores del sector público y privados, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota".



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

Al respecto, consideramos que la presente iniciativa legislativa configura una sobre regulación sobre disposiciones normativas actualmente vigentes sobre riesgos epidemiológicos y sanitarios. El Estado ya viene cumpliendo roles de control de propagación de enfermedades transmisibles dentro y fuera del ámbito laboral a través de la Resolución Ministerial 448-2020-MINSA, mediante la cual se aprobó el documento técnico "Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19", aplicable al sector privado, sector público, y personal con vínculo laboral o contractual en el sector público y privado.

En referidos lineamientos se han establecido obligaciones íntegramente asumidas por los empleadores para vigilar, prevenir y controlar la salud de los trabajadores a la reanudación de actividades presenciales, y durante el periodo que se encuentre el riesgo a exposición del Sar-cov-2 en el país. Dentro de los lineamientos se regula la obligación de identificar el riesgo de exposición a covid-19 de cada puesto de trabajo, en 4 niveles: riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto; siendo la aplicación de pruebas serológicas y moleculares obligatoria para aquellos trabajadores con alto y muy alto riesgo, las que estarán a cargo del empleador. Para puestos de mediano y bajo riesgo la aplicación de pruebas serológicas o moleculares no es obligatorio, estas se harán únicamente bajo indicación del profesional de Seguridad y Salud en el trabajo o según la Autoridad Nacional o Regional de Salud.

La medida señalada cumple la finalidad de garantizar la disponibilidad de pruebas para la prestación del servicio de salud por parte de quienes tienen la capacidad de manejo conforme la RM 193-200/MINSA "Documento técnico: Prevención Diagnóstico, y tratamiento de personas afectadas por la covid-19 en el Perú"; lo contrario significaría restar la calidad, oportunidad y capacidad de respuesta para la prestación de servicios de salud, y en consecuencia restar la competencia del Estado - a través del Ministerio de Salud- para evitar la propagación de enfermedades transmisibles - como el covid-19- ante el riesgo sanitario, en vista que la obligación de tomar pruebas a todos los trabajadores del sector público y privado conllevaría a un escenario con efecto negativo como el acaparamiento, inadecuada cobertura de prestación de salud a la población, asunción de costos excesivos para el Estado y para el



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

sector privado (ya afectado económicamente por la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria para contener el covid-19).

Por otro lado, la propuesta legislativa carece de fundamentos y estudios técnicos que validen la obligatoriedad de tomar pruebas a los trabajadores del sector público y privado en general, no existe un documento emitido por alguna institución de competencia nacional o internacional como Organización Mundial de la Salud que avale con estudios científicos/técnicos tal propuesta legislativa.

De igual forma la modificatoria pretendida al artículo 60 de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, ya se encuentra actualmente regulada con la RM 448-2020-MINSA, en cuanto a la siguiente disposición normativa textual: "Los Equipos de Protección Personal para cada puesto según el nivel de riesgo, sean mascarillas, respiradores N95 o equivalentes, guantes y trajes para protección biológica deberán cumplir normas asociadas, a la protección biológica y la certificación correspondiente", por tanto, la finalidad del Proyecto de Ley ya se encuentra garantizada con las disposiciones normativas de la RM 448-2020-MI NSA asegurando que la distribución de los EPP de cargo exclusivo de los empleadores sean conforme a las Normas Técnicas Peruanas con certificación correspondiente.

El proyecto de ley carece de los estándares de calidad regulatoria sobre la evaluación costo/beneficio, erradamente se ha establecido que la propuesta no asumiría costos adicionales al Estado, pues se ha omitido que el ámbito de aplicación de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la cual recae la presente propuesta es aplicable tanto al sector privado como al sector estatal, en consecuencia las modificaciones de los artículos 49 y 60 sería también serían aplicables a las Entidades Públicas.

Por otro lado, se debe tener en cuenta que la sobre-regulación actual del sistema laboral no permite que se incentive la creación de más puestos de trabajo formales. Asimismo, resulta indispensable evaluar que según el INEI en abril del 2020, la economía peruana registró una caída de 40,5%, asociado a la paralización de la mayoría de actividades económicas en el marco de las medidas decretadas por el Gobierno para



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

la contención de Covid-19 en el territorio peruano, acumulando una caída de 13,1 % en el primer cuatrimestre del año. En tal efecto, la propagación del COVID-19 ha disminuido los ingresos de las empresas nacionales afectando su capacidad de producción y comercialización, en consecuencia el desarrollo de su competitividad. Bajo esta línea invocamos también se tenga en consideración la recomendación del BID sobre adopción de políticas laborales pertinentes, que además mitiguen la aparición de propuestas que tengan impactos negativos en el largo plazo.

Al respecto de la Sociedad Nacional de Industria, que concluye que su opinión es en contra del Proyecto de Ley N° 5474/2020-CR, Ley que garantiza al derecho de loa trabajador a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgos epidemiológicos y sanitarios, no debiendo aprobarse por configurar sobrerregulación y afectar gravemente la formalidad laboral, así como el desarrollo de la competitividad de las empresas en el país.

La Sociedad Nacional de Industrias (SNI) emite su opinión señalando que la iniciativa legislativa configuraría una sobrerregulación pues actualmente existen disposiciones normativas vigentes sobre riesgos epidemiológicos y sanitarios. En efecto, considera que a través de la Resolución Ministerial 448-2020-MINSA ya se establecen las obligaciones íntegramente asumidas por los empleadores para vigilar, prevenir y controlar la salud de los trabajadores a la reanudación de actividades presenciales, y durante el período que se encuentre el riesgo a exposición del COVID-19. Asimismo, el informe señala que, dentro de los lineamientos se regula la obligación de identificar el riesgo de exposición a covid-19 de cada puesto de trabajo, en 4 niveles (bajo, medio, alto y muy alto), en el que la aplicación de pruebas serológicas y moleculares obligatorias para aquellos trabajadores con alto y muy alto riesgo las que están a cargo del empleador.

Frente a ello, señalan que plantear una normativa distinta implica "restar la calidad, oportunidad y capacidad de respuesta para la prestación de servicios de salud, y en consecuencia restar la competencia del Estado para evitar la propagación de enfermedades transmisibles [...] en vista que tomar pruebas a todos los trabajadores del sector público y privado conllevaría a un escenario con efecto negativo como el acaparamiento



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

inadecuado, asunción de costos excesivos para el Estado y para el sector privado (ya afectado económicamente por la declaratoria de Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria para contener el covid-19). Finalmente, se señala que la propuesta legislativa carece de fundamentos y estudios técnicos que validen la obligatoriedad de tomar pruebas a todos los trabajadores.

Al respecto, consideramos que esta opinión es equivocada por lo siguiente:

- No existe una sobrerregulación porque se trata de normas de distintas jerarquías que no colisionan entre sí, sino que se complementan. En efecto, la propuesta legislativa permitirá que exista una norma con mayor jerarquía (y por lo tanto menos modificable por gobiernos de turno) que brinde cobertura al derecho de los trabajadores a contar con equipos de protección personal y que se les apliquen las pruebas de diagnóstico correspondientes. Asimismo, debido a la asimetría en la relación laboral, es importante que la obligación del empleador de brindar la protección se encuentre establecida en una norma con un rango superior al de una resolución ministerial. Por su parte, la resolución ministerial sirve para implementar a nivel reglamentario la forma en que se debe cumplir e implementar la legislación.
- Por otro lado, la opinión planteada por la SIN omite mencionar que el alcance temporal y sanitario de la propuesta legislativa es mucho más amplio que el de la pandemia del Covid-19. En efecto, lo dispuesto por la Resolución Ministerial 448-2020-MINSA es solo referente al Covid-19 por lo que las obligaciones y derechos que establece perderán eficacia en menos de un año, cuando dicha pandemia se haya superado. Por el contrario, la propuesta de ley permitirá que la obligación de brindar equipos de protección personal y de realizar pruebas de descarte se mantenga vigente en caso surjan otras epidemias o enfermedades contagiosas en el ámbito laboral.



b. Análisis Normativo



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

Constitución Política del Perú

El artículo 1. Establece que la persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 2.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho inciso:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...).

15. A trabajar libremente, con sujeción a ley

Capítulo II: De los Derechos Sociales y Económicos

Artículo 7°. - Todos tienen derecho a la protección de su salud, la del medio familiar y la de la comunidad, así como el deber de contribuir a su promoción y defensa. La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Artículo 10°. - El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

Artículo 11°. - El Estado garantiza el libre acceso a prestaciones de salud y a pensiones, a través de entidades públicas, privadas o mixtas. Supervisa asimismo su eficaz funcionamiento.

Declaración Universal de Derechos Humanos:

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.



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

Artículo 22

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.
2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

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.

Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

Artículo 6

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Artículo 12

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.
2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:
 - a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;
 - b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;
 - c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;
 - d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad.

También deja de lado 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 a demás no 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 así mismo, 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 dejara de aplicar ni derogará ni dejara 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.

El artículo 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece el deber de los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

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

c. Análisis de la Propuesta

La iniciativa legislativa tiene por objeto garantizar, el bienestar de los trabajadores, del sector público y privado, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro de laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota, para lo cual, el empleador deberá asumir el costo de los Equipos de Protección Personal, de acuerdo a las Normas Técnicas Peruanas, establecidas en la Resolución Directoral N° 005-2020- INACAL/DN, en favor de su personal, sin que ello genere costos o retención salarial de ninguna forma a los trabajadores a su cargo.

Al respecto, los derechos del trabajador, son un conjunto de obligaciones que debe cumplir el empleador y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano. En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

Con el brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19), que fue notificado por primera vez en Wuhan (China) el 31 de diciembre de 2019 y que a la fecha es una pandemia mundial que viene cobrando la vida de miles de personas, los gobiernos, incluido el nuestro han implementado políticas para evitar la propagación del virus.

En ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, el Ministerio de Salud, declaró el 11 de marzo del presente año, emergencia sanitaria, ante la existencia de pacientes infectados con el COVID-19, por un plazo de noventa (90) días, medida que originó que se instauren políticas de prevención sanitaria y adquisición de bienes y servicios para contrarrestar el avance de la enfermedad.



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

Posteriormente, mediante el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, el ejecutivo declaró el Estado de Emergencia a nivel nacional, disponiendo el aislamiento social obligatorio, quedando prohibidos los desplazamientos de la población; a excepción, del personal al personal de salud, y a los que se encargan del abastecimiento de productos de primera necesidad.

Es necesario también precisar que la pandemia ha afectado gravemente la economía del país, dado que las medidas restrictivas han paralizado la producción y generando serios problemas a las empresas, al comercio y en particular al empleo de millones de peruanos. Únicamente en Lima, en el trimestre febrero – marzo – abril de 2020, la población ocupada se redujo en 25,0%, frente a similar trimestre del año 2019. Esto significa que 1'216.600 personas dejaron de laborar, cifra nunca antes registrada y que refleja el impacto del COVID-19, que obligó por razones de seguridad sanitaria a paralizar la mayoría de las actividades económicas, estimando que 360.700 personas económicamente activas buscaron trabajo durante ese trimestre.

Mediante el Decreto Legislativo N° 1455, se crea el programa REACTIVA PERÚ, con el objeto promover el financiamiento de la reposición de los fondos de capital de trabajo de las empresas que enfrentan pagos y obligaciones de corto plazo con sus trabajadores y proveedores de bienes y servicios, a efectos de asegurar la continuidad en la cadena de pagos en la economía nacional, ante el impacto del COVID-19.

Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas, informó que la reactivación en el Perú, se realizará en cuatro fases, iniciando en mayo y finalizando en agosto con la fase cuatro, donde señalan que para finales de agosto el plan de reactivación la economía debería estar operando casi al 95 %.

Asimismo, mediante Decreto Supremo N° 080-2020-PCM, se aprobó la reanudación de actividades económicas en forma gradual y progresiva dentro del marco de la declaratoria de Emergencia Sanitaria Nacional por las graves circunstancias que afectan la vida de la Nación a consecuencia del COVID-19, reanudando las actividades de minería e



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

industria, construcción, servicios y turismo y comercio a nivel nacional, con el único propósito de reanudar las actividades económicas del país.

Sin embargo, la reactivación económica no puede dejar de lado la situación de vulnerabilidad que afrontaría diariamente la población laboral, por lo que es imperativo continuar reforzando las políticas de vigilancia epidemiológica y control sanitario; así como, la identificación y contención de las fuentes de contagio; asistencia sanitaria; y medidas de protección colectiva nacional, regional y local. En ese sentido, por Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, instituyó los comités de seguridad y salud en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo; en virtud del cual, los empleadores con veinte o más trabajadores a su cargo constituyen un comité de seguridad y salud en el trabajo.

Los Comités de Seguridad y Salud, jugarán, en estos críticos momentos, un gran e importante rol para coadyuvar, al interior de las empresas y entidades, en la prevención y amenguamiento de los efectos del coronavirus, realizando inspecciones periódicas en las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva y proponer nuevas condiciones de trabajo pertinentes y compatibles con esta situación pandémica; inspecciones que se ampliarán, en lo aplicable, a los trabajos remotos, teletrabajos y trabajos a domicilio.

Sin embargo, desde el inicio del Estado de Emergencia en el país, se han advertido numerosas denuncias a nivel nacional, relacionadas a compras sobrevaloradas de productos sanitarios adquiridos y Equipos de Protección Personal, para personal de primera línea de acción del COVID-19, personal médico, Policía Nacional del Perú, Gobiernos Regionales y Locales. Al respecto, la Fiscalía Anticorrupción, logró determinar que, dichos productos no eran aptos para el uso humano, habrían sido falsificados y eran provistos por empresas inescrupulosas, sin experiencia en el rubro, sobrevalorados y adquiridos presuntamente de manera irregular.

En ese sentido, debemos ser conscientes, de la gravedad de la situación que enfrentamos, puesto que en momentos donde el Ejecutivo pretende





Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

reactivar la economía del país, se debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual los empleadores deberán bajo su propia cuenta, proveer a su personal equipos de protección personal, implementos de seguridad y pruebas de tamizaje necesarias de conformidad con la normativa de calidad vigente, puesto que no hacerlo, ocasionaría ineludiblemente pérdidas de vidas humanas.

La presente iniciativa legislativa, pretende GARANTIZAR EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ANTE RIESGO EPIDEMIOLÓGICO Y SANITARIO, mediante el abastecimiento de Equipos de Protección Personal, íntegramente a cuenta del empleador, y que cumplan con las Normas Técnicas Peruanas. En virtud que, el ANSI (Instituto Nacional de Normas Americanas) y el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Individual (INDECOPI), son las entidades de normar internacional y nacionalmente la aplicación de los EPP Puesto que, el artículo 60° la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, únicamente establece que es el empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, sin embargo, no establece las disposiciones técnicas específicas de dichos equipos de protección personal, lo que podría generar que en aras de abaratar costos, se distribuya a los trabajadores EPP, sin ninguna garantía, poniendo en riesgo la vida y seguridad de los mismos. Por lo cual, es indispensable la intervención del Instituto Nacional de Calidad – INACAL, como Organismo Público Técnico Especializado, adscrito al Ministerio de la Producción, con personería jurídica de derecho público, con competencia a nivel nacional y autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera; y además como ente rector y máxima autoridad técnico normativa del Sistema Nacional para la Calidad.

Debido a ello es que, mediante Resolución directoral N° 005-2020-INACAL/DN, se establece las siguientes Normas Técnicas Peruanas, conforme al procedimiento establecido en la Ley N° 30224, Ley que crea el Sistema Nacional para la Calidad y el Instituto Nacional de Calidad:





Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

1. NTP 329.201:2020 DISPOSITIVOS DE PROTECCIÓN RESPIRATORIA. Respirador filtrante de protección contra partículas. Requisitos y métodos de ensayo. 1ª Edición.
- 2.- NTP-ISO 374-5:2020 Guantes de protección contra los productos químicos y los microorganismos peligrosos. Terminología y requisitos de desempeño para los riesgos por microorganismos. 1ª Edición.
- 3.- NTP 329.004:2020 MATERIALES MÉDICOS. Ropa de protección. Requisitos y métodos de ensayo para la ropa de protección contra agentes biológicos. 1ª Edición.

Por lo que, en virtud de las políticas del gobierno, para la reactivación de la economía del país, se debe exigir a los empleadores a proveer de los Equipos de Protección Personal, a sus trabajadores de acuerdo a la naturaleza de sus actividades, siempre que se pueda constatar la calidad de los equipos en mención, de conformidad con las Normas Técnicas Peruanas.

Asimismo, el artículo 2 de la Ley N° 30222, Ley que modifica el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que dentro de las obligaciones del empleador se encuentra practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador, asimismo, en el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. Sin embargo, de acuerdo a la crisis sanitaria actual por el COVID-19 y con el objetivo de controlar la propagación de enfermedades transmisibles a futuro, dentro y fuera del ámbito laboral, consideramos que es obligación del empleador, ejercer la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria, de sus trabajadores, para lo cual deberá realizar pruebas de tamizaje necesarias a su personal, las mismas que deberán estar debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, sin que ello le genere un costo o retención salarial de ningún tipo, a dicho personal.

La presente iniciativa legislativa tiene un alcance nacional y favorecería al mercado laboral, el mismo que ya inició actividades, sin embargo, es indiscutible que, desde el 03 de mayo del 2020, fecha en la que el Ejecutivo autorizó la PRIMERA FASE DE LA REACTIVACIÓN





Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

ECONÓMICA, el incremento de contagios por el COVID-19, es exponencial, por lo que es un crimen reflotar el país a costa de vidas humanas. Por lo que, los empleadores del sector público y privado, a nivel nacional, de los distintos sectores que pretendan iniciar sus operaciones en cualquiera de las fases de la Reactivación Económica, deberán replantear sus presupuestos, con el fin de adquirir además de volúmenes necesarios de jabones, desinfectantes, equipos, material de aseo y servicios de limpieza, contar de manera obligatoria con Equipos de Protección Personal debidamente certificados para su distribución a su personal, así como realizar el tamizaje correspondiente, ante cualquier crisis epidemiológica, sin costo alguno para sus empleados.

El Proyecto de Ley 5474/2020-CR presentado el 08 de junio del 2020, tiene como objeto garantizar, el bienestar de los trabajadores, del sector público y privado, indistintamente de su régimen laboral. En ese sentido, el empleador deberá asumir el costo de los Equipos de Protección Personal, de acuerdo a las Normas Técnicas Peruanas, en favor de su personal, sin que ello genere costos o retención salarial de ninguna forma a los trabajadores a su cargo.

Es importante señalar que esta es una norma que busca mejorar las condiciones de seguridad y salud en el empleo en forma general, no solo frente al contexto de la pandemia de la Covid-19. En ese sentido, permitirá que ante futuras epidemias o enfermedades transmisibles en el ámbito laboral, los trabajadores se encuentren protegidos.

Finalmente, no consideramos que el Estado deba emplear mayores recursos del que ya viene empleando para proteger a los trabajadores. Además, evitar el contagio es prevenir el mismo, implica menores costos que un trabajador enfermo y que pueda contagiar a sus familiares. Del mismo modo, no se puede evaluar como gasto algo que en realidad representa una verdadera inversión para los peruanos y peruanas trabajadores, ya que la recuperación de un trabajador implica mayores costos.

En conclusión, como puede apreciarse, es equivocado asumir que la R.M. N° 448-2020-MINSA brinda una protección similar a la planteada en la propuesta legislativa. En efecto, la resolución ministerial es solo



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

referente al Covid-19 y no será aplicable a posibles epidemias o enfermedades futuras. Asimismo, no garantiza que los costos de las medidas de seguridad sean asumidas por el empleador sino que deja un vacío que podría permitir que estos sean trasladados a los trabajadores. En ese sentido, debido al rol tuitivo que el Estado debe tener frente a los trabajadores es importante que se opte por asegurarles la protección necesaria.

Asimismo, es incorrecto que el proyecto suponga iniciativa de gasto para el sector público pues, precisamente en virtud de la resolución ministerial mencionada, las instituciones públicas ya tienen las obligaciones de asumir el costo de las medidas de protección personal para sus trabajadores.

Finalmente consideramos que se debe tomar en cuenta la opinión de los gremios de los trabajadores a nivel nacional en los distintos sectores que incluyan salud, industria, comercio, etc., que son los que verían mellados sus derechos laborales, si no se modifica la ley de Seguridad y Salud en el trabajo, no solo por la coyuntura actual sino ante cualquier eventualidad se genere o no un régimen de excepción en el país.

d. Análisis Costo/Beneficio

La presente propuesta legislativa no genera gasto adicional al Estado, se financia con cargo al presupuesto de los sectores empresariales, que iniciaron y buscan iniciar sus operaciones de conformidad a las políticas de salubridad previamente establecidas por la autoridad sanitaria. Por el contrario, su aprobación generará el fortalecimiento de los Derechos de Seguridad y Salud de los trabajadores ante la actual crisis sanitaria que hoy nos afecta.

VI. CONCLUSIONES

En atención a las consideraciones expuestas y de conformidad con lo establecido en el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley N° 5474/2020-CR "Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario", con el siguiente texto sustitutorio":



Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842888 hard

Idioma: Doy V° B°

Fecha: 20/10/2020 02:40:48-0500

Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ANTE RIESGO EPIDEMIOLÓGICO Y SANITARIO

Artículo 1. Objeto del Proyecto de Ley

La presente ley tiene por objeto garantizar, el bienestar de los trabajadores, del sector público y privado, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro de laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota, para lo cual, el empleador deberá asumir el costo de los Equipos de Protección Personal, de acuerdo a las Normas Técnicas Peruanas, establecidas en la Resolución Directoral N° 005-2020- INACAL/DN, en favor de su personal, sin que ello genere costos o retención salarial de ninguna forma a los trabajadores a su cargo.

Artículo 2. Control de Enfermedades Transmisibles

El empleador deberá ejercer la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria, en beneficio de sus trabajadores, para lo cual asumirá el costo de las pruebas de tamizaje necesarias, debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, para todo su personal, sin que ello genere costo o retención salarial de ninguna forma a los trabajadores a su cargo, con el objetivo de controlar la propagación de enfermedades transmisibles dentro y fuera del ámbito laboral.

DISPOSICIONES MODIFICATORIAS Y COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Modificación del artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Modifícase el artículo 49 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al siguiente texto:

Artículo 49°. Obligaciones del Empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

[...]



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

"d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador. Los exámenes médicos de salida son facultativos, y podrán realizarse a solicitud del empleador o trabajador. En cualquiera de los casos, los costos de los exámenes médicos los asume el empleador. En el caso de los trabajadores que realizan actividades de alto riesgo, el empleador se encuentra obligado a realizar los exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral. El reglamento desarrollará, a través de las entidades competentes, los instrumentos que fueran necesarios para acotar el costo de los exámenes médicos.

En el caso de declaración de emergencia sanitaria el empleador ejerce la vigilancia epidemiológica e inteligencia sanitaria, de sus trabajadores con el objetivo de controlar la propagación de las enfermedades transmisibles, realizando las pruebas de tamizaje necesarias al personal a su cargo, las mismas que deberán estar debidamente acreditadas por la Autoridad Nacional de Salud, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo, al personal a su cargo.

[...]

SEGUNDA. Modificación del artículo 60 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

Modifícase el artículo 60 de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme al siguiente texto:

Artículo 60°. Equipos para Protección.

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifican el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores deben cumplir con las Normas Técnicas Peruanas; su costo es asumido en su totalidad por el empleador, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo, al personal a su cargo, con el objetivo de garantizar los medios y condiciones que



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

protejan la vida, la salud, y el bienestar de los trabajadores del sector público y privado, indistintamente de su régimen laboral, o si al momento de prestar servicios no se encontraban en su centro de laboral, o vienen desarrollando sus labores de forma remota.

TERCERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento de la presente Ley en un plazo de 60 días hábiles contados a partir de su promulgación.

Salvo mejor parecer.
En la Sala de sesiones.

MIEMBROS TITULARES		
	1. Daniel Oseda Yucra FREPA Presidente	
	2. Carlos Enrique Fernández Chacón Frente Amplio Vice-Presidente	
	3. Miguel Ángel Gonzales Santos Partido Morado Secretario	
	4. Rolando Campos Villalobos Acción Popular	
	5. Hans Troyes Delgado Acción Popular	



Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL
ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 20/10/2020 02:41:47-0500



Firmado digitalmente por:
CAMPOS VILLALOBOS Rolando
FAU 20181748128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 17/11/2020 13:32:38-0500



Firmado digitalmente por:
TROYES DELGADO Hans FAU
20181748128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 12/11/2020 21:53:33-0500



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

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

Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

	6. Omar Merino López Alianza para el Progreso		Firmado digitalmente por: RODAS MALCA Tania Rosalia FAU 20181748128 soft Motivo: En señal de conformidad Fecha: 23/10/2020 12:14:36-0500
	7. Tania Rosalía Rodas Malca Alianza para el Progreso		
	8. Carlos Alberto Almeri Veramendi Podemos Perú		
	9. Hipólito Chaiña Contreras Unión por el Perú		Firmado digitalmente por: ALMERI VERAMENDI Carlos Alberto FAU 20181748128 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 25/11/2020 17:40:14-0500
	10. María Luisa Silupu Inga Fuerza Popular		
	11. Grimaldo Vázquez Tan Somos Perú		
MIEMBROS ACCESITARIOS			
	1. José Luis Ancalle Gutiérrez Frente Amplio		Firmado digitalmente por: SILUPU INGA María Luisa FAU 20181748128 soft Motivo: En señal de conformidad Fecha: 27/11/2020 17:33:23-0500
	2. Absalón Montoya Guivin Frente Amplio		



Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL
ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 20/10/2020 02:42:09-0500



Firmado digitalmente por:
CHAIÑA CONTRERAS Hipolito
FAU 20181748128 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 27/11/2020 09:46:27-0500



Firmado digitalmente por:
MONTAYA GUIVIN ABSALON
FIR 08448228 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 27/10/2020 10:02:00-0500

Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

	3. Julio Fredy Condori Flores Alianza para el Progreso	
	4. Perci Rivas Ocejo Alianza para el Progreso	
	5. María Del Carmen Omonte Durand Alianza para el Progreso	
	6. Jorge Vásquez Becerra Acción Popular	
	7. Zenaida Solís Gutiérrez Partido Morado	
	8. Marcos Antonio Pichilingue Gómez Fuerza Popular	
	9. Gilmer Trujillo Zegarra Fuerza Popular	
	10. Valeria Carolina Valer Collado Fuerza Popular	



Dictamen del PL 5474/2020-CR Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitaria

	<p>11. Widman Napoleón Vigo Gutiérrez Fuerza Popular</p>	
	<p>12. Edward Alexander Zárate Antón Fuerza Popular</p>	



Firmado digitalmente por:
OSEDA YUCRA DANIEL FIR
43762724 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/10/2020 09:34:50-0500



Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL
ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 20/10/2020 02:31:40-0500



Firmado digitalmente por:
FERNANDEZ CHACON Carlos
Enrique FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/11/2020 11:28:17-0500

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

ACTA 18

DÉCIMO OCTAVA SESIÓN

Lima, martes 13 de octubre de 2020

PRESIDENTE CONGRESISTA DANIEL OSEDA YUCRA

En Lima, siendo las 4:19 horas del martes 13 de octubre de 2020, se reunieron por vía web y por el Canal del Congreso, en vivo, del Portal Institucional los integrantes de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con la presencia de los congresistas, Carlos Fernández Chacón como Vicepresidente y Miguel Ángel Gonzales Santos como Secretario, y en calidad de miembro de dicha comisión los congresistas, Hipólito Chaiña Contreras, Tania Rosalía Rodas Malca, María Luisa Silupú Inga, Rolando Campos Villalobos, Omar Merino López, Hans Troyes Delgado, y como congresista accesitario, Absalón Montoya Guivin contando quorum de 8 congresistas titulares y un congresista accesitario con una licencia del Congresista Grimaldo Vásquez. Se dio inicio a la Sesión. Posteriormente se incorporaron el Presidente Daniel Oседа Yucra, Carlos Almeri Veramendi

El Presidente, con el quórum reglamentario inicio a la Décimo Sexta Sesión Ordinaria de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social. **Aprobado por unanimidad.**

I. APROBACIÓN DEL ACTA

Aprobación y debate de las actas de la Décimo Sexta y sesión Ordinarias **aprobada por Unanimidad**

II. DESPACHO

El Presidente de la Comisión indicó que adjunto al oficio de citación los correos electrónicos y el cuadro de documentos recibidos y emitidos; y ha ingresado para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, los siguientes Proyecto de Ley:

Ha ingresado a la comisión de trabajo y seguridad social, las iniciativas legislativas siguientes:

El Proyecto de Ley N° 6322/2020-CR que propone establecer la ley que amplía los supuestos de nepotismo a la contratación de progenitores de los hijos, modifica el artículo primero de la Ley N° 2871 y que establece la prohibición que ejerce la facultad de nombramiento y contratación personal del sector público en caso de parentesco.

El Proyecto de Ley N° 6364/2020-CR que propone ley que restituye el derecho de trabajadoras y trabajadores al descanso el día feriado del 08 de octubre de 2020.

El Proyecto de Ley N° 06378/2020-CR que propone derogar el Art 6 de la Ley de Urgencia N° 118 2020, dicta y consolida el derecho a remuneración del trabajador en un día feriado sin descanso como medidas extraordinarias y urgentes para reforzar la



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:29:36-0500

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

respuesta sanitaria de prevención y control del dengue en el marco de la emergencia nacional por el covid-19.

Presidente, señala cada una de estas iniciativas legislativas van a pasar a la Secretaría Técnica para su estudio y dictamen, adecuadamente, según corresponda.

III INFORMES

El Presidente, señalo que no habiendo ningún informe pasa a la sesión pedidos.

IV. PEDIDOS

El Congresista Absalón Montoya: manifiesta el pedido correspondiente al último pedido en la anterior asamblea que tuvimos para nuevamente votar el Proyecto de Ley N° 5474 “Ley que garantiza el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante el riesgo epidemiológico y sanitario” (Recordar que en la sesión anterior no estuvimos completo, no hubo quorum para llegar al número de votos correspondientes).

El Congresista Omar Merino: Señala que en la anterior sesión solicitó que se invitara a constitucionalista para ver si es constitucional o no, el Decreto de Urgencia N° 014 2020, y no se han invitado. En otras comisiones se ha hecho votación para la inconstitucionalidad del Decreto de Urgencia N° 014 y aquí en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, seguimos debatiendo sobre el aspecto laboral. La población está a la espera de la votación para poder derogar este Decreto de Urgencia N° 014 2020. (Para que voy hacer el pedido sino se va a tomar en cuenta).

El Presidente Daniel Oseda: refiere que lo único que ha llegado a la comisión son mensajes de WhatsApp de su parte, el día de ayer lunes a las 4:05 (Diciendo que, de parte del congresista Almeri no se inviten a 3 abogados señalando sus respectivos nombres y sin brindar mayor detalle de contacto de los mismo.) Para ese entonces ya se habían invitado en los pre dictámenes, además a todos los congresistas miembros de la presente comisión. No obstante que, hubo un compromiso de su parte en la anterior sesión del martes 06 de octubre de hacer llegar a la comisión los datos de abogados constitucionalistas.

El Congresista Almeri: Señalo que cree que la responsabilidad lo tienen los asesores de la comisión de trabajo, se ha llevado a votación, habiendo un debate, en la anterior sesión de la comisión de trabajo. Se le solicito a su asesor su número telefónico para poder invitar a constitucionalistas. Acá lo que se tiene que hablar y definir es, si es constitucional o no; para la derogatoria de este Decreto de Urgencia N° 014 2020 y no podemos seguir esperando porque en otras comisiones se está llevando a cabo la votación menos nosotros.

El Congresista Hipólito Chaiña: Estipula que en la anterior sesión debieron hacer la votación porque ya se había agotado casi todas las personalidades que tenían que venir, tanto constitucionalistas como laboristas, y yo había pedido que el Dr. Javier Nieves Mujica, sea uno de los expositores y creo que lo tenemos presente. En todo caso, estoy de acuerdo con que, de una vez se vote al finalizar la exposición el mismo día se debería hacer la votación porque los trabajadores del Perú necesitan que el Decreto de Urgencia N° 014 2020 sea derogado.



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Day V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:28:57-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso – Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

El Congresista Rolando Campos: Manifestó su deseo de solicitar a través de su Presidencia que, esta semana que viene se haga una salvación por la semana de la discapacidad en nuestro país, un sector muy importante que tienen mayores limitaciones.

V ORDEN DEL DÍA

Como primer punto de agenda la exposición del señor Invitación al Sr Adolfo Ciudad Reynaud, abogado y docente de derecho laboral en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos para exponer el aspecto de constitucionalidad e impicancia del Decreto de Urgencia N° 014/2020 que, regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público y el Decreto de Urgencia N° 016 que, establecen medidas en materias de los recursos humanos del sector público.

Invitado Sr Adolfo Ciudad Reynaud, señala que ha desarrollado el artículo denominado 12 razones por la que el Decreto de Urgencia N° 014 2020 debe ser declarado inconstitucional.

La negociación colectiva de los trabajadores del sector público es un derecho que siempre ha sido negado a estos trabajadores a pesar de tratarse de un derecho fundamental. Esta reconocido en el Ar. 28° de la Constitución en los convenios internacionales N° 98°, 151°, 154°. Así como, todo el corpus jurisdiccional de los órganos de control de la OIT, además está reconocido expresamente por el tribunal constitucional en diversas sentencias y ha sido reafirmado nuevamente en la sentencia del 9 de abril que declaro inconstitucional varios Art. de la Ley N° 30057.

Este Decreto de Urgencia es inconstitucional, el poder ejecutivo no tiene forma de legislar y para hacerlo a través de un Decreto de Urgencia tiene que cumplir 4 requisitos que, en este caso no lo cumple; el requisito de excepcionalidad, necesidad, transitoriedad, generalidad y conexidad.

En primer lugar, existe una imposición, hay una definición de niveles excesivamente reglamentarias, la unidad de negociación compete a las propias partes, es decir, es parte de la negociación y la negociación debe ser libre y voluntaria. La OIT ha señalado que el nivel debe depender de la voluntad de las partes y el tribunal constitucional ha señalado también que el nivel de negociación colectiva no puede ser impuesto por la legislación, en sentencia del 17 de agosto del año 2009.

En segundo lugar, impone el contenido del convenio a través de un informe económico financiero del ministerio de economía y finanza que es de obligatorio cumplimiento y nos pide el mes antes de que se inicie la negociación y esta no puede iniciarse sino se tiene el informe. Si las partes no convienen o los árbitros no disponen en el laudo lo que señala el informe del mes el convenio se anula, consecuencia se viola el principio de libre negociación voluntaria.

En tercer lugar, tiene carácter no acumulativo, ello significa que, a la terminación de la duración se tiene que renegociar todo de nuevo, desde cero. A este respecto los órganos de control de la OIT han señalado claramente que, alguna ley o disposición que exija la renegociación de los convenios es contraria a los principios de negociación colectiva.

En cuarto lugar, la posibilidad de revisión de los convenios colectivos anteriores ya pactados a través de una simple solicitud que se cursa al ministerio de economía y finanza y éste dispone que inaplique lo que es contrario al Art. 28 numeral 2 (Párrafo 2



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:30:35-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

de la constitución) que, establece que los convenios colectivos tienen carácter vinculante, es decir, es obligatorio y no pueden ser dejados sin efecto por un órgano externo sino por las propias partes.

En quinto lugar, se prohíbe la negociación en el año anterior a las elecciones (elecciones generales y regionales) con lo que, al menos en un periodo constitucional de gobierno de 5 años se impide negociar en dos oportunidades. A parte, existe una prohibición en la tercera disposición complementaria que prohíbe negociar a las organizaciones sindicales que hayan pactado alguna condición económica en los 4 años anteriores del 2016 al 2019.

En sexto lugar, se dispone la presentación de pliegos de reclamos cada dos años, así como también se dispone la negociación mínima de convenio por dos años sin que las partes puedan negociar una duración menor. Al respecto, los órganos de control de la OIT han señalado claramente que la duración de los convenios es algo que les compete exclusivamente a las partes.

En séptimo lugar, se dispone que, el inicio de vigencia del convenio sea en el año subsiguiente al de la presentación del pliego de reclamo. Ahora la regla es que rige al año siguiente, sin embargo, ahora se ha corrido un año más. Entonces, la aplicación de esta regla conjuntamente con las señaladas anteriormente determina que solo se pueda negociar una vez para 7 años a partir del año 2020.

En octavo lugar, hay una disposición, la Segunda Disposición Complementaria Transitoria que dispone que, todas las negociaciones colectivas y arbitrajes que se encuentren en proceso se adecuan a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 014 2020. Esto viola el derecho al debido proceso al someter a los trabajadores del sector público a un procedimiento distinto de los previamente establecidos, lo que contraviene palmariamente, el Art 139° inciso 3 de la Constitución Política.

En noveno lugar, viola la independencia de la jurisdicción arbitral en la medida que, si los Art 4° y 72° numeral 3, y la segunda disposición complementaria; establecen que sí, el árbitro incumple lo establecido en el informe económico financiero previo procedimiento sancionador a cargo de SERVIR es excluido del registro nacional de árbitro. Es decir, los árbitros tienen que acatar lo que dice el informe económico financiero sin tener la capacidad de poder señalar algo diferente. Además de su exclusión, se les señalada que, no puede ser designado en nuevos arbitrajes; las partes pueden designar como árbitros a los que crean convenientes, pero que estén autorizados por SERVIR, ya que, si SERVIR no autoriza los árbitros, las partes no pueden elegir libremente los árbitros. Y finalmente, servir es quien designa al presidente del tribunal por lo que se rompe cualquier equilibrio que pueda tener el tribunal arbitral, en la medida que, ya serían dos árbitros nombrados por la institucional estatal y otro por SERVIR.

En décimo lugar, se comprende que, dentro de los alcances del Ley N° 30057. a los trabajadores de las empresas públicas de, Essalud y administradora de fondo público (esto nunca ha sido así). Todos estos trabajadores están sometidos al régimen laboral de la actividad privada y siempre han negociado sus convenios a través de la negociación establecida para la negociación colectiva del sector privado. Además, el Art 40 de la Constitución Política los excluye de la función pública, en consecuencia, no tienen ningún sentido que, se comprenda a estos trabajadores dentro de la negociación colectiva del sector público. También se dispone que las empresas públicas y Essalud, suscriban un



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:31:05-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

convenio, este convenio para que tenga efecto debe ser aprobado posteriormente por su respectivo directorio, lo que significa que; los representantes nombrados por las partes a lo largo de la negociación nombrado por estas entidades no carecen complemente de posibilidad de suscribir un convenio colectivo. Esta es una intromisión de las autoridades administrativas en la negociación de los convenios.

Y finalmente, por si hubiera alguna duda sobre todas estas negociaciones colectivas que no son claras, sino que vienen con demasiadas trampas; se dispone que, SERVIR y el MEF que, son órgano que representan a una de las partes en la negociación colectiva tengan la facultad de interpretar las disposiciones del Decreto de Urgencia N° 014 y de su reglamento que se expide en el futuro. Reglamento que además va a ser expedido justamente por estas dependencias.

Por todas estas consideraciones y el Congreso de la República en uso de las atribuciones que le confiere la constitución derogue este Decreto de Urgencia porque está plagado de normas inconstitucionales, que van en contra de los convenios 98°, 151° de la OIT que formar parte de nuestro bloque de constitucionalidad. Hay que tener en cuenta lo que señala la OIT, tanto desde los convenios mismos, como desde donde señalan sus órganos de control.

(Téngase en cuenta que este artículo ha sido colgado en la plataforma de la comisión en donde desarrollo en extenso cada una de estas 12 razones por las cuales debe ser declarado inconstitucional o derogado el Decreto de Urgencia N° 014 2020)

Como segundo punto de agenda tenemos la invitación del Sr Javier Mujica, Abogado experto en derecho constitucional, docente universitario de la Pontificia Universidad Católica del Perú; para que en este punto nos pueda explicar en el aspecto laboral e implicancia del Decreto de Urgencia N° 014 "que regula a su vez disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público y el Decreto de Urgencia N° 016 que establece medidas en materia de recursos humanos del sector público.

Invitado Javier Nieves Mujica; La negociación colectiva del estado tiene una singularidad que es, de alguna manera, balancear el presupuesto equitativo y equilibrado que ordena la constitución con el derecho fundamental a la negociación colectiva. Esto no ocurre en la actividad privada, cada empresa y cada sindicato negocian con mayor libertad. A continuación, expondrá la siguiente diapositiva:

- Derecho de negociación colectiva: Art. 49° Decreto Ley N° 11377, convenio OIT N°151, Art. 51°, 54°, 55° y 61 de la Constitución del año 1979, Decreto Supremo 003-82 PCM y 26 -82 JUS, Art. 44° Decreto Legislativo 276, Art. 28° y 42° de la Constitución de 1993.
- Balance Presupuesto y Derecho: Los artículos 28.2, 42,77 y 78 del convenio 98° y 151° de la OIT permiten ampliar el incremento de remuneraciones y otros aspectos de naturaleza económica.
- Esta es la posición del Tribunal Constitucional, la Ley de Presupuesto y del Servicio Civil reconocen el derecho de los sindicatos de los trabajadores público a negociar colectivamente, pero prohíbe que ese derecho recaiga sobre remuneraciones. Ahí está el problema. Y eso es lo que el Tribunal Constitucional en varias sentencias ha declarado incompatible con la Constitución.



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:31:36-0500

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

- La posición del Comité de Libertad Sindical que, establece que el gobierno puede fijar algunos marcos para el desarrollo de la negociación colectiva en la medida en que dejen un espacio significativo a la negociación colectiva.

En resumen; lo que tenemos por mandato de tribunal constitucional y del comité de libertad sindical, que producir en el Perú una ley que consigue ambos intereses legítimos y válidos. La pregunta es, ¿el Decreto de Urgencia N° 014 2020, es esa norma que establece una ponderación entre estos intereses?, considerando que de ninguna manera lo es, es una normal totalmente cegada en favor el presupuesto que asfixia el derecho de negociación colectiva, y con esto, viola la constitución y los instrumentos internacionales de los derechos humanos como, el convenio N° 98 de la OIT.

Objetivos del Decreto de Urgencia: De extraordinaria necesidad antes de desencadenar la crisis en el país y su vigencia debe ser temporal. El tribunal constitucional pidió una ley, pero se la pidió al Congreso no a poder Ejecutivo, entonces no había una situación de necesidad que es el requisito para que se expida un Decreto de Urgencia, ni tampoco este Decreto de Urgencia tiene vocación temporal sino indefinida, lo cual va contra la esencia transitoria de un Decreto de Urgencia.

Falta de dialogo social: El MEF, SERVIR y las organizaciones sindicales expusieron sus posiciones sin llegar a ningún acuerdo. Hay 3 niveles de negociación colectiva que son, el centralizado el descentralizado, y descentralizado especial. Y hay algunas entidades que pertenecen a estos niveles. Cuando las partes no llegan a un acuerdo en negociación directa se van a mecanismos con intervención de terceros, el más conocido es el arbitraje. Sin embargo, de los 3 niveles en que se ha dividido las entidades públicas en este Decreto de Urgencia, solo cabe en una de ellos, en el nivel descentralizado, no cabe en el centralizado ni en el descentralizado especial. Ejemplo: En el nivel de descentralizado especial están los sectores salud y educación, sectores que tradicionalmente a través de sus sindicatos han venido negociando colectivamente. Ahora sino se ponen de acuerdo en negociación directa, los sindicatos van a tener que ir a huelga. Es decir, el Decreto de Urgencia en vez de favorecer los mecanismos pacíficos en solución de conflicto, como la negociación directa o en sustitución de esta, el arbitraje está fomentando la huelga lo que va claramente contra el espíritu de la constitución.

Árbitros autorizados el Presidente desino a SERVIR y un nuevo registro

Afectación a los laudos vigentes a los que están en trámite y a la no negociación en el 2020 para los que tuvieron en el 2016 y 2019.

La ley de presupuesto del 2021 prohíbe el incremento de remuneración y bonificaciones, El formato con el que se van a negociar esas remuneraciones es por medio del Decreto de Urgencia N° 014 2020, no permite negociar remuneraciones. Finalmente, el comité de libertad sindical decía; debe dejarse un espacio significativo a la negociación colectiva, desgraciadamente no hay ningún espacio. Como últimas palabras: Recordar que el Congreso anterior formo un grupo de trabajo sobre el Decreto de Urgencia N° 014 y propuso que se declarara inconstitucional. El Congreso actual está haciendo lo mismo a través de la Comisión de Trabajo, y espero que, si se efectúa un análisis objetivo de la norma desde el punto de vista con la constitución y los instrumentos internacionales de los derechos humanos, no hay otra manera posible con que ese Decreto de Urgencia N° 014 debe ser expulsado del ordenamiento.



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25642898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:31:55-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

El Invitado Sr Edgardo Torres, abogado experto en derecho laboral y docente Universitario de la Pontificia Universidad Católica del Perú para exponer sobre el aspecto laboral e implicancia del Decreto de Urgencia N° 014 2020 que, regula disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público, y también el Decreto de Urgencia N° 016 que, establece medidas en materia de los recursos humanos del sector público.

El Invitado Edgardo Torres: Me voy a referir en aquella que se centra en el mandato constitucional y no solamente declara inconstitucionalidad el Decreto de Urgencia N° 014 2020, y es posible hacer este análisis en paralelo, sobre la base de 3 puntos:

Para ser constitucional el Decreto de Urgencia N° 014 2020, debió ser concordante con el marco jurídico internacional al que el Perú se ha adherido (convenio OIT 98°, 151°), en aspecto como la designación de los miembros arbitrales en las negociaciones colectivas por parte de SERVIR, el Decreto de Urgencia N° 014 2020 claramente contraviene lo establecido en esos convenios. Esos convenios exigen que, en caso de recurrir a un arbitraje este sea imparcial y goce la confianza de las partes (lo que no se cumple desde que SERVIR es un órgano técnico de los recursos humanos del empleador, es quien designa los árbitros)

Una Segunda condición para que el Decreto de Urgencia N° 014 2020 pueda ser calificado de constitucional que, no cumple. Tiene que ver con la propia compatibilidad del Decreto de Urgencia N° 014 2020 con los parámetros constitucionales que para el caso concreto de la negociación colectiva en el estado han sido establecido por el tribunal constitucional en las sentencias sobre la ley de presupuesto y la ley del servicio civil, (recuerden que en esa sentencia el tribunal constitucional detecto una comisión legislativa, es decir, les falto una ley que armonice el derecho fundamental a la negociación colectiva con los principios de equilibrio y legalidad presupuestal he insto al congreso de la republica a expedir una nueva ley y salvar esa omisión, pero al hacerlo también estableció algunos criterios que asegurarían la constitucionalidad de esa futura norma, criterios que no fueron tomados por el Decreto de Urgencia N° 014 2020).

Como tercer punto, que puede servir de parámetro o análisis del Decreto de Urgencia N° 014 2020 y de una eventual futura norma que si se ajuste a los convenios y a la constitución es que, a pesar de las restricciones legislativas que tiene más de 30 años a la negociación colectiva, negociación colectiva de remuneraciones, algunos sindicatos (muy pocos) lograron a través del conflicto de la paralización de los servicios y no de la negociación que sería lo aconsejable, mejorar muy poco su condiciones de empleo (Poder Judicial). En tanto que la mayoría logro hacerlo, (conozco un sindicato que tiene 18 años de remuneraciones congeladas pertenecientes al sector privado entre los muchos regimenes que conviven en el estado).

La idea es que el Decreto de Urgencia N° 014 2020, debió ajustarse a esa dinámica que negociaban y definitivamente no lo hizo. Por ejemplo, el Decreto de Urgencia N° 014 2020 establecía que; los organismos descentralizados, muchos de ellos, ya tienen una negociación tienen arbitrajes por entidad tengan de recurrir a una única negociación junto con otras entidades, lo que no es la practica negociable de muchas de estas entidades o sindicatos que tienen negociaciones exclusivamente de alcance en la entidad. La idea es que las nuevas reglas deben permitir negociar a todos por igual, tanto a los que tenían la posibilidad de recurrir a la negociación y eventualmente un arbitraje, como los que no



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:34:11-0500

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

lo han tenido por distritos factores la debilidad de los sindicatos en el sector, los contratos temporales como el CAS.

Voy a limitarme a plantear qué, una ley que regule la negociación colectiva debería armonizar el ejercicio del derecho fundamental de negociación colectiva. Traduce las experiencias de mejoras de los trabajadores públicos con el principio de equilibrio presupuestal que traduce las expectativas de la ciudadanía por contar con mejores servicios públicos.

La idea es que el tribunal dice “Muy bien, no podemos sacrificar uno por el otro, lo hacia la ley del servicio civil al negar la negociación colectiva remunerativa y si son posibles fórmulas que armonicen estos dos valores constitucionales”, (Como debe darse esa convivencia.)

En la legislación comparada ustedes podrán encontrar múltiples ejemplos de cómo se da esa convivencia, y por lo general se recurre a dos cuestiones: 1ero, la negociación colectiva se realice antes de que se elabore el presupuesto para que los presupuestos incluyan los resultados de la negociación. La ley del registro civil proponía eso y el Decreto de Urgencia N° 014 2020 también en ese aspecto no hay problema. Pero también la legislación comparada recurre a otro mecanismo que es, implementar herramientas que, propongan garantizar que los acuerdos que llegan a entidades de sindicatos y trabajadores públicos, no me nos cavan la prestaciones de servicios públicos a los ciudadanos, es decir, que garanticen el equilibrio del tribunal constitucional que plantea como un requisito ineludible, un equilibrio entre las expectativa de los trabajadores y las expectativas de la ciudadanía respecto a los servicios públicos y es con relación a ese segundo punto que el Decreto de Urgencia N° 014 2020 es un ejemplo claro de cómo no debe darse esta organización porque el Decreto de Urgencia N° 014 2020 lo que hace es que, primar el informe técnico del mes que según sus disposiciones tiene carácter obligatorio mandatorio para la partes de la negociación e incluso para los árbitros, y no solo impone la observancia de un informe técnico del mes por sobre la decisión de las partes y por sobre el eventual criterio de los árbitros sino que, además plantea la aplicación de sanciones en caso no se observe dicho informe.

Entonces, ¿de qué negociación colectiva podemos hablar? Si, un informe técnico es de obligatoria observancia para las partes que negocian que hasta pueden ser sancionados sino observo. ¿De qué observancia hablamos, si los árbitros no van a poder expedir un laudo bajo criterio de equidad porque si lo hacen corren el riesgo de ser sancionados y separados del registro de árbitros?

Me queda más que claro que el Decreto de Urgencia N° 014 2020 no cumple con armonizar los dos valores constitucionalmente importantes sino opta por el sacrificio del derecho fundamental que es la negociación colectiva y no en favor del equilibrio presupuestal sino en favor de la idea de lo que es “Equilibrio presupuestal” que sostienen los funcionarios del MEF cada vez que expiden un informe en el que ellos valoran si una entidad debe o no debe habar aumento.

¿Un informe del MEF es importante? Claro que es importante, pero para ser constitucional (y eso es lo que no hace el Decreto de Urgencia N° 014 2020) no debe imitar las posibilidades de las partes de negociar y de acordar, ni mucho menos impedir a negociación colectiva o ser una traba para ella. Lo que ocurriría, por ejemplo; si se



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:34:33-0500

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso – Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

establece que la negociación no puede concluir hasta que el MEF expida su informe técnico.

Quisiera recordar que el informe del MEF expresa el informe financiero del empleador que es la administración pública, el ministerio de economía tiene un interés directo en el resultado de la negociación. El informe del MEF no es matemática pura, no es objetividad pura, no es un elemento incuestionable; es un informe que tiene aportes técnicos sobre la situación financiera de una entidad, pero también responde orientaciones de políticas, política económica o política fiscal (Por eso es que hay dinero para esto, y no para otras cosas)

Entonces una nueva ley, ya que el Decreto de Urgencia N° 014 2020, no lo hace y por ello es inconstitucional, se debería considerar que siendo innecesario un informe del MEF este debe ser solamente un insumo que las partes deben considerar, pero que no deben menoscabar las posibilidades de las partes al llegar un acuerdo. Solo cabe añadir dos puntos muy concretos, nosotros tenemos ejemplos de países de realidades muy próximas, no solo económicas y sociales sino también sindicales, e incluso modelos de estados, que ya tienen negociación colectiva, y que además tienen una negociación colectiva centralizada. Esto significa que, además de las negociaciones por entidad pública exista una sola negociación que establezca unos parámetros básicos para la relación de empleos. Por ejemplo, el valor de una unidad remunerativa aplicada a todos los trabajadores o normas generales de protección frente a un hecho tan lamentable como lo es la pandemia. Podríamos tomar como ejemplo a Colombia que, no ha sido un obstáculo para la gestión presupuestal por el contrario ha sido un aporte al orden presupuestal pues permite prevenir el gasto público a nivel global y sobre todo a contribuido a generar condiciones homogéneas entre los trabajadores. Lo que sería muy importante en nuestros casos, dado que tenemos una administración pública que tiene diversidad de regímenes laborales y que tiene, por ejemplo, una enorme dispersión salarial que ha sido perseguida por el propio SERVIR.

Para que este sistema funcione, hay muchas condiciones, la primera es que participen organizaciones representativas, de la diversidad de intereses que existen entre servidores públicos y que esta representación sea medida a través de criterios objetivos como la afiliación para llegar a esta negociación única para todos los trabajadores y que frente a los desacuerdo entre las partes sea el congreso de la república (solamente en esta negociación centralizada) y no un tribunal arbitral que define porque el arbitraje esta previste para la negociación descentralizada mas no centralizada sectorial, pero si haría la precisión de que, en el caso de la negociación centralizada, es importante que el congreso tenga la última palabra. Se está hablando del 40% del presupuesto público del monto aproximado de lo que representa las remuneraciones de los trabajadores y esto no puede quedar en manos de un tribunal por más ilustre que sean sus miembros. Es una decisión que requiere del Congreso de la República.

La Congresista Tania Rodas: Negociación colectiva y negociación comparada, y esa negociación mediante los Decreto de Urgencia N° 014 2020, vulneraron los derechos fundamentales que tenemos todos los trabajadores, tanto en el Decreto de Urgencia N° 014 2020 como el Decreto de Urgencia N° 016 2020, porque en este caso el ejecutivo no llamo a los dirigentes sindicales para hacer ese tipo de negociación y se vea plasmado en estos DU que, francamente hacen todo lo contrario, entonces no hay una relación entre el pedido que se hace por parte de los derecho fundamentales de los trabajadores; el tema de las remuneraciones y en el tema en donde se alteran los derecho laborales.



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:35:15-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso – Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

Hay una desproporción. Es decir, por un lado, se habla acerca de los derechos y por el otro lado sacan el tema del presupuesto. ¿Cómo es que se hace un Decreto de Urgencia N° 014 2020, sin tomar en cuenta al trabajador? Siendo el trabajador el que genera este capital, independientemente los sectores (todas las instituciones públicas del estado). Estos Decretos de Urgencia en lugar de ayudar y apoyar a los trabajadores nos ponen en la "picota" porque alteran ese tipo de negociación, es decir, anteponen, no se llama lo que el expositor ha hablado de un equilibrio presupuestal y en donde el mismo dice "se debería armonizar las demandas", cosa que no está sucediendo.

Tampoco hay concordancia con los convenios internacional, y por otro lado también tenemos a una institución como SERVIR (una institución que se puede decir que es un arbitraje). La pregunta para nuestro invitado, ¿qué vamos a esperar? ¿qué haya conflictos, huelgas? ¿Qué otra cosa más se podría hacer para de una vez por todas eliminar este Decreto de Urgencia N° 014 2020?

El invitado Edgardo Torres: Opinó que es bastante esperanzador que la suerte del Decreto de Urgencia N° 014 2020 esté en manos de esta Comisión y luego del Pleno del Congreso porque el Tribunal Constitucional detectó serias inconstitucionalidades en la Ley del Registro Civil que no han sido remediadas por el Decreto de Urgencia que incluso agrava la situación impedir que, los sindicatos puedan presentar pliegos este año ni el próximo año tampoco. Creo que una medida urgente es restaurar la Constitución en el ámbito del empleo público y esto pasa; Primero de derogar el Decreto de Urgencia N° 014 2020 y en Segundo lugar por expedir una ley que garantice la armonización del derecho de negociación colectiva de los trabajadores con el principio de equilibrio. Tenemos incluso experiencias muy cercanas para mejorar en los aspectos antes mencionados (como ya lo había comentado). Esto ya viene por años y no hay una solución efectiva. Esto ya viene por años y no hay una solución efectiva.

Lo que se privilegia primero es el trato entre las partes y en caso de no llegar a un acuerdo se puede recurrir a un mecanismo de solución pacífica de la negociación colectiva que es el arbitraje. El arbitraje ha venido siendo durante los últimos años, el único mecanismo a través del cual muy poco trabajador del sector público ha podido si quiera aspirar una mejora, los arbitrajes son judicializados por las entidades públicas para evitar su complejísimo. Y esto es un problema serio que espero que la nueva ley de negociación colectiva pueda afrontar.

Lo que hizo el Decreto de Urgencia N° 014 2020 fue asegurar de alguna manera, y a través de ciertos mecanismos, el control del arbitraje para evitar resultados adversos y contrarios a lo que los informes del Ministerio de Economía podían determinar. Los árbitros no pueden ser elegidos libremente por las partes de un registro que estaban en el ministerio de trabajo, como era antes del Decreto de Urgencia N° 014 2020, sino que, a partir del Decreto de Urgencia N° 014 2020, los árbitros que ya estaban inscritos en un registro van a tener que reinscribirse y su designación va a pasar a SERVIR. Esto es una manera de controlar los resultados de los arbitrajes. Si es que los árbitros elegidos por SERVIR no dictasen un informe arbitral conforme al informe técnico del ministerio de economía, los árbitros serían sancionados a través de la separación del registro de árbitros. Entonces, es un doble seguro para asegurar un resultado favorable al empleador en el arbitraje y no un resultado de equidad que es el objetivo de esta institución.



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Objetivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:35:37-0500

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso – Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

El Congresista Hans Troyes: Las 3 personas que han participado han sido árbitros de los trabajadores, quisiera preguntar, si, ¿en algunos de estos casos el estado ha ganado estos casos?

El Invitado Edgardo Torres: En el arbitraje lo que se pide a los árbitros es un criterio de equidad, justicia. Las partes deben elegir a sus árbitros porque confían en el criterio de equidad de ese árbitro. He conocido de laudos arbitrales en donde el tribunal ha determinado que la entidad no tiene recursos para incrementar salarios y en consecuencia ha hecho primar la propuesta de la entidad pública. Confieso que han sido muy pocos, y no porque haya algún tipo de parcialidad de los tribunales arbitrales, sino que basta ver la enorme dispersión salarial que existe en el estado en donde la remuneración se reduce a un grupo muy reducido de funcionarios de determinadas entidades y en donde la mayor parte de los trabajadores tienen salarios bastante deprimentes. No se trata de beneficiar a los trabajadores a costa de la prestación de los servicios públicos, se trata de lograr un equilibrio entre condiciones dignas de vida para los trabajadores y una adecuada prestación y mejora continua de los servicios públicos que todos los ciudadanos merecemos.

La Congresista Tania Rodas: Este tema de arbitraje respecto a la negociación colectiva generalmente son puestos por el ejecutivo porque lo que estoy viendo es de instituciones netamente del estado, pero en el caso de la otra parte, ¿quién? ¿hay algún arbitraje? ¿es netamente ligado al ejecutivo o hay una conservación previa? ¿cómo es que se lleva a cabo?

El Invitado Edgardo Torres: La idea es que haya una ley negociación colectiva y que el arbitraje sea solo en caso de no ser posible. Es decir, lo que hay que fomentar es la el acuerdo entre las partes y la posibilidad de recurrir a un tercero o a ese arbitro es una posibilidad residual. Ahora, lo que ha pasado es que no fue posible la negociación y por eso se recurre al arbitraje o porque la negociación salarial estaba impedida por la ley de presupuesto, luego por la ley del servicio civil y los trabajadores querían incrementos salariales y las entidades respondían "no te las puedo dar porque las leyes me prohíben negociar contigo condiciones salariales. Para algunas entidades públicas la manera de salir de esas restricciones fue el arbitraje y antes del Decreto de Urgencia N° 014 2020, el ministerio estableció una lista de árbitros, una persona se inscribía en la lista de árbitros, acreditaba una experiencia, y quedabas escrito, bien sea, en el registro del sector privado o en el registro del sector público y las partes escogían de esa enorme lista (más de 200 personas inscritas como árbitros).

Lo que hizo el Decreto de Urgencia N° 014 2020 que dijo "esa lista no cuenta" vamos hacer una lista que no va a correr a cargo del Ministerio de Trabajo sino a cargo de SERVIR (que es el órgano en gestión del personal del estado como empleador), y los árbitros se van a inscribir y además cuando se pida que exista un arbitraje, en buena cuenta, SERVIR va a definir la composición del arbitraje, y ahí vienen los problemas; eso sería tan nocivo como decir que los trabajadores van a escoger a los miembros del tribunal. (Ese es el problema)

Como cuarto punto de agenda tenemos al invitado Benigno Chirino Sotelo, Secretario General de la Confederación de Trabajadores del Perú para exponer el Decreto de Urgencia N° 014 -2020 que, regulan disposiciones generales necesarias para la negociación colectiva en el sector público y además el Decreto de Urgencia N° 016 -2020 que, establece medidas en materia de los recursos humanos.



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:35:57-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

"Decenio de la Igual de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la universalización de la salud"

Invitado Benigno Chirinos Sotelo: Nosotros coincide con las 3 exposiciones anteriores y ustedes, que existe inconstitucionalidad en el Decreto de Urgencia N° 014 -2020 porque viola como se ha enumerado convenios suscritos por el Perú y la OIT, la 098°, 151°, 154°, como también normas constitucionales, Art 128° inciso 2, incluyendo el Art 40°. También viola sentencia del Tribunal Constitucional en el transcurso de esta década, nosotros queremos recordar que el 151° es un convenio suscrito por el Perú y la OIT para darle el derecho a los trabajadores del régimen público 276, pero es bueno saber que el convenio N°151 que da derecho a los trabajadores del sector público 276, fue ratificado por la asamblea constituyente de 1978 y 1979; en donde estuvieron presentes dirigentes sindicales de las centrales de aquel entonces que existían dentro del país y que consensuaron con los constituyentes de esa época.

Quiero recordar los nombres de algunos constituyentes trabajadores que estuvieron presentes: Por nuestra central Julio Cruzado dirigente textil, Jorge Muñoz dirigente minero, Luis Negreiro Dirigente Portuario; Por la CGTP Manuel Castillo dirigente bancario, Isidoro Gamarra dirigente de construcción civil, Víctor Cuadro dirigente minero (Fallecido); por la CNT Michel. Ellos consensuaron con el presidente de la Asamblea Constituyente, Víctor Raúl Haya de la Torre, y lograron por unanimidad ratificar con mandato constitucional la ratificación de este convenio. Miren este hecho histórico no toma en consideración el poder Ejecutivo, pero también los problemas han tenido sucesivamente en forma periódicas agresiones por parte del poder Ejecutivo. Para recordar que el año 1991 en el primer crédito suplementario que presentó el régimen de Fujimori al Congreso de la República en su Art. 20° y 21°, de este primer crédito suplementario, estableció que las empresas públicas no podían hacer negociación colectiva con sus trabajadores, por lo tanto, con este Art. 20° y 21° de la ley 334 todos los trabajadores del sector público que del régimen privado no podían hacer negociación colectiva. En aquel entonces existía el Tribunal de Garantía Constitucional con sede en Arequipa y 24 senadores de la república presentaron una acción de inconstitucionalidad contra el Art 20° y 21° de la ley 334 y lo presentaron el día 20 de agosto de 1991, y después de amplio debate el Tribunal Constitucional declaró inconstitucional recordarles derecho a los trabajadores del sector pública y le hizo recobrar el derecho de la negociación colectiva. ¿Quién fue el ponente con sede en Arequipa para derogar el Art 20° 21° por inconstitucional? El ex constitucional Josmell Muñoz (Recientemente Fallecido).

Esto tampoco toma en consideración el poder Ejecutivo al sacar Decreto de Urgencia N° 014 -2020 y otros. Tal como lo ha mencionado los 3 exponentes anteriores; también prevarica la sentencia el ejecutivo con la Decreto de Urgencia N° 014 -2020 y el tribunal constitucional en su fallo del 18 de septiembre del 2015; ya que por intermedio de los magistrados Miranda Canales, Blúmer Ortiz, Ramos Núñez, Ledezma Narváez y Espinosa Saldaña, fallan diciendo que era inconstitucional el Art sexto de la ley de presupuesto del año 2003 y también el numeral 58 de la misma ley N° 29951 diciendo que era nulo en el fondo porque no se puede recortar derecho de negociación colectiva incluyendo temas remunerativos y en esta misma sentencia el 18 de septiembre del 2015 los magistrado que he mencionado, por mayoría, determinan la inconstitucionalidad del número 58 en la forma porque dice ¿qué tienen que hacer las empresas pública en la ley de presupuesto? Porque las empresas públicas están adscritas a su propio presupuesto y no al presupuesto general de la república. En otras palabras le dice, usted no puede quitarle derecho con el Art sexto a los trabajadores de la Ley 276 y 1057, ni tampoco a los trabajadores de los trabajadores de las empresas públicas como el numeral 58 porque no tiene nada que hacer las empresas públicas dentro del presupuesto general de la república y es así que en la misma sentencia del tribunal



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:36:47-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

constitucional del 18 de septiembre del 2015 exhorta al Congreso de la República para que dentro de sus facultades en el periodo 2016-2017 regule la negociación colectiva, tanto para un sector como para el otro.

Sin embargo, cuando se le concede en las 2018 facultades al Ejecutivo cuando era premier el Sr Villanueva, pero no se le conceden facultades para temas laborales, pero aun así salen Decretos Legislativos por el poder Ejecutivo que, son la 1442 y 1450, en donde sin facultades conseguidas por el Congreso, prácticamente, anula nuevamente la negociación colectiva un poder del Estado (el Ejecutivo). Por esa razón, esos Decretos Legislativos 1442, 1446, 1450, el Congreso de la República dentro de sus facultades fiscalizadora la deroga, por ser inconstitucionales, Proyectos de Ley vetado por el ejecutivo y vuelve al congreso y en el congreso comienza a trabajarse la insistencia que ya no alcanzo porque se produce la disolución del congreso el día 30 de septiembre. Es ahí en donde aparece el año 2020 con novedades para los trabajadores y tenemos el Decreto de Urgencia N° 014 2020 con fecha 20 de enero, y está nuevamente oportunidad del Ejecutivo, comete los mismo, errores, ilicitudes, inconstitucionalidades porque cuando les quita el derecho a los trabajadores de la 276 no toma en consideración que cuando se le da a los trabajadores del sector público el derecho a libertad sindical y a la negociación colectiva fue por mandato de la asamblea constituyente de 1978-1979 y un Decreto de Urgencia N° 014 2020 está muy por debajo de un acuerdo por una soberana asamblea constituyente como fue en esa oportunidad.

También infringe la sentencia del Tribunal de Garantía Constitucional a fines de 1971 que declara inconstitucional cuando el gobierno de aquel entonces le quería quitar los derecho a la negociación colectiva a los trabajadores de las empresas pública; tampoco toma en consideración las sentencias del Tribunal Constitucional del 18 de septiembre del 2015 que le da exclusiva facultad a los congresistas para que pueda determinar cómo puede ser la negociación colectiva, un Decreto de Urgencia no puede estar por encima de estas sentencias de dos Tribunales Constitucionales, uno cuando era el Tribunal de Garantía Constitucionales del año 1991 y ahora el Tribunal Constitucional con la sentencia del 2015, tampoco puede ir en contra de un derecho que concedió el Congreso Constituyente del 1978 cuando ratifica por unanimidad el convenio 151°, estos antecedentes históricos jurídicos no han tomado ni han sido tomado en consideración por este gobierno que lo hace en el caso del Decreto de Urgencia N° 014 2020 cuando no hay congreso, pero sin embargo recuerden que la Comisión Permanente del Congreso que se instala después del 30 de septiembre, toca este tema con las 4 centrales, nosotros expusimos ante la Comisión Permanente sobre la inconstitucionalidad y ellos recomiendan a ustedes que determinen la derogación por ser inconstitucional sobre todo el Decreto de Urgencia N° 014 2020¿Cómo es posible precisar que se nos imponga la negociación colectiva por 2 años?, cuando históricamente por acuerdo de las partes es de 1 año, y esto va en contra de lo que dice el Art 28 inciso 2 de la constitución que establece que el estado fomenta la negociación colectiva (en esta dirección no está el ejecutivo, no está fomentando la negociación colectiva), muy por otro lado la está minimizando, absorbiendo, destrozando. ¿Cómo es posible que se establezca que cuando haya procesos electorales no puede haber negociación colectiva? En 5 años ha habido 2 procesos electorales; 1 para las elecciones generales de Presidente y Vice-presidente, y luego en otros años las elecciones para elegir los Gobernadores y los Gobiernos municipales.

Si cada convenio colectivo debe ser cada dos años, pues en 5 años debería haber 1 solo convenio colectivo. Ahora el Ministerio de Trabajo prácticamente va a tener que cerrar



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:37:08-0500

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

sus funciones porque las ha venido perdiendo sistemáticamente; en el año 1991 cuando se da la Ley Orgánica del Poder Judicial todos los temas laborales salen del Ministerio del Trabajo y se van para el Poder Judicial. Prácticamente quedo en menos de la mitad de funciones. Ahora con el Decreto de Urgencia N° 014 2020 no tiene nada que ver con el tema de la negociación colectiva, tal como ha sido explicado. Prácticamente se vuelve un cascarrón y el Ministerio de Economía y Finanzas asume las funciones como Ministerio de Trabajo y SERVIR asume las funciones del Ministerio de Trabajo, es decir, el Ministerio de Trabajo tendría que cerrar sus puertas porque prácticamente no tiene funciones.

Y esto es anormal porque la idea de que esto lo maneje el Ministerio de Economía es con la finalidad de que cuando den sus informes técnicos ninguno diga que están las empresas en condiciones (empresas públicas) o Essalud y diga que los ministerios o los gobiernos municipales, no están en una situación económica como para que ya no haya negociación colectiva en términos remunerativos. Lo principal de los convenios 98 y 151 en la negociación colectiva, es la remuneración. Pero lo más triste de todo, es que ahora hay una tremenda ignorancia (no lo digo en forma despectiva) porque quieren hacer a dos regímenes totalmente distinto que, está adscrita al presupuesto de la república idénticamente con las empresas públicas estatales que tiene el régimen 728 como no se han considerado los principios históricos y jurídicos de instancia superiores a un Decreto de Urgencia (como el que estamos hablando), y como tampoco han respetado la majestad que les dio el Tribunal Constitucional a ustedes los congresistas, creemos que debe derogarse el Decreto de Urgencia N° 014 2020. Hay muchos antecedentes históricos, jurídicos y actuales que determinan que son inconstitucional el Decreto de Urgencia N° 014 2020. Nunca se consensuó con las centrales sindicales, han tenido varias reuniones con el presidente Vizcarra, el año pasado 16 de abril y el ante año pasado día 26 de mayo; quedaros en que toca las políticas públicas de acuerdo a las recomendaciones de la OIT tenía que ser consensuada. Sin embargo, nunca se consensuó este Decreto de Urgencia N° 014 2020, ni el Decreto de Urgencia N° 038 2020 de la suspensión perfecta.

Sin embargo, hubo una pregunta, ¿qué se puede hacer?, la respuesta la tiene el Congreso de la República. Así lo ha establecido el tribunal constitucional y esto se estuvo haciendo, pero el cierre del congreso impidió que se continuara con la insistencia. ¿Qué se debe hacer? Actualmente la CTP y las centrales sindicales estamos de acuerdo con algunos proyectos que obran dentro de su comisión como el Proyecto de Ley 6238 2020 CR, del congresista Fernando Meléndez, que cuenta con el apoyo de las 4 centrales, sobre el tema de negociación colectiva en el sector público y que está enmarcado dentro de la constitución política del estado y dentro de los convenios internacionales suscritos por el Perú y la OIT.

El Congresista Hipólito Chaiña: Como hemos quedado en la anterior sesión debe llevarse a cabo de una vez la votación para que esta nefasta ley debe ser derogada

Como quinto punto de agenda sustentación del predictamen recaído en el Proyecto de Ley N° 5474 2020 CR que propone la ley que garantice el derecho de los trabajadores de la seguridad y salud ante el riesgo epidemiológico y sanitario.

(El dictamen ya fue sustentado y debatido la semana pasada esta solo para votación por no haber contado con el cuórum reglamentario)



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:37:33-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

El Congresista Absalón Montoya refirió este proceso de reincorporaciones a las actividades laborales, en donde los trabajadores deben contar con todo, pruebas, entre otras; y por supuesto la idea principal es que los trabajadores no asuman costos que todo sea en relación al empleador, bien sea, público o privado.

Aprobado con unanimidad de los presentes con 8 votos a favor y 1 accesitario
Absalón Montoya.

Siguiente punto de la Agenda. Tenemos dos temas vitales para la clase trabajadora.

(Nuestra comisión tiene un gran mandato respecto a promover estas iniciativas que garantizan el derecho de los trabajadores, Decreto de Urgencia 014, Decreto de Urgencia 016, temas de mayor importancia)

Consideramos que estos textos se han materia de su alcance, comentarios o aportes, los cuales podrán ser recibidos en el transcurso de esta semana para que podamos votar estos dos dictámenes en una próxima sesión extraordinaria.

Sustentación, debate y aprobación del predictamen recaído en las observaciones del Poder Ejecutivo de la autora de ley correspondiente a los Proyecto de Ley 656 2016, 965 2016, 1142 2016, 1271 2016, 1537 2016, 2075 2017, 720 2016, 3475 2018, 3486 2018, 3841 2018, 5473 2020, 5617 2020, 6002 2020, 6109 2020, 6238 2020, Decreto de Urgencia 014- 2020.

Lectura del Texto Sustitutorio: EL presente predictamen ha considera su elaboración las observaciones hechas por el Poder Ejecutivo; a la autógrafa por el Poder Ejecutivo, así como los siguientes Proyectos de Ley N°, 760, 3475, 3486, 3841, 5473, 5617, 6002, 6109, 6238, Decreto de Urgencia 014- 2020. Yendo al sustento de la propuesta la negociación colectiva de los servidores públicos es un tema que corresponde a las condiciones políticas, sociológicas y financieras, y después el luego jurídicas. Dentro de esto último, el estado a legislar sobre los derechos de sus servidores estableció desde su inicio que trabajar para el Estado o para el sector privado debe tener regulaciones distintas lo cual resulto en la imposibilidad de regular sus condiciones laborales porque su contrato laboral era mero acto de condición, y en torno al derecho de asociación esto es solo posible para los fines culturales, deportivos, asistenciales, cooperativos. Como lo define el Art 49 del Decreto Legislativo 1377, sin embargo, la negociación colectiva es un derecho humano y constitucional que se encuentra consagrado en lo más importante de los derechos humanos, sea de manera explícita como en el caso de los convenios 98, 154 OIT, o de manera implícita cuando solo se menciona en el derecho sindical en el pacto sindical de los derechos económicos sociales y culturales o el convenio 87 de OIT. Nuestra constitución política lo reconoce en el inciso 2 del Art 28 con la mención específica del deber del estado, de fomentar la negociación colectiva y la fuerza vinculante del convenio colectivo. Así mismo, el Art 28 de la constitución establece cuando reconoce al trabajo como medio para la realización de la persona o el Art 24 cuando establece que el trabajo tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, el art 26 numero 22, sobre carácter irrenunciable de sus derechos reconocidos por la constitución y la ley el Art 2 numero 2.2, de la igual ante la ley. El Art 29 que señala el papel del estado y su deber de reconocer el derecho de los trabajadores a su participación y el Art 45 a señalar que se reconoce los derechos de indemnización y huelga de los servidores públicos. En nuestro marco jurídico actual, la llamada ley SERVIR ley 30057, ejerce una importante contribución expresa al permitir en su Art 54



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Intitvo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:37:59-0500

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

la convenciones colectiva en su sector, sin embargo, manteniendo cerrada la prohibición de negociar aspecto remunerativos porque supuestamente colisionan con el marco presupuestal, su reglamento del DS 040 2014 PCM apoya esta orientación ante ello el tribunal constitucional en sentencia del 26 de abril del 2016 declaro inconstitucional de 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, sin ninguna prohibición podría impedir el ejercicio regular de una prerrogativa humana más reciente aun el Decreto de Urgencia 014, no valió la postura de ir en contra del derecho constitucional que permite negociar colectivamente en el sector público, sobre este marco, la negociación colectiva dentro del sector público es válida si cada dos años se negocia. Si recibido el pliego por servir los remites al ministerio de economía y finanza para elaborar el informe económico financiero vinculante que determinara la procedencia del reclamo bajo pena de nulidad y responsabilidad de las autoridades que lo hayan ignorado sin señalar el plazo para evacuarlo. Esta normativa actual continua la imposibilidad para los servidores estatales, de negociar sus remuneraciones sobre la base de su supuesta protección de interés público y equilibrio fiscal como ya se indicó criterio que ha sido superado por el tribunal constitucional. Por tanto, toda negociación colectiva se debe negociar respetando las condiciones las cuales serían ilusorias siendo lo más importante; 1 la libertad de negociar, sobre la cual ninguna interferencia podría presentarse durante su desarrollo, 2 igualdad ya que los negociadores pueden tener paridad negociar, garantía única para lograr un producto convencional que permita el progreso y la paz social. 3 razonabilidad puesto que el reclamo lo formulan los trabajadores y la propuesta hecha por la entidad deberán guardar coherencia plena en donde el abuso y el capricho deberán estar ausente ausentes. 4 confianza desde las partes que negocian habrá de hacerlo con la debida soltura para que lo resuelto se encuentre legitimado.

El Presidente Daniel Oseda: Me acaban de informar que la comisión de constitución, que se está desarrollando ahora, luego de haber realizado el análisis constitucional a las 6:27 pm aprobó por mayoría el predictamen que propone derogar el Decreto de Urgencia 014, tenemos claro el punto de constitucionalidad del Decreto de Urgencia 014, con este sustento continuar la presente sesión la propuesta de este texto sustitutorio se encuentre remitido a sus correos. Vamos a entrar al debate.

El Congresista Hans Troyes: el predictamen también está dejando de lado a los trabajadores obreros de las municipalidades que no se están considerando. Bajo la negociación colectiva hay muchas municipalidades que han negociado mal, bajo este tipo de negociación, hay trabajadores que solo trabajan 6 horas y no las 8 horas como otros lo hacemos en diferentes instituciones, entonces bajo este tipo de negociaciones, por ejemplo, en la municipalidad de Chiclayo, han negociado bonificación por alimentación S/100, escolaridad S/700, extraordinaria por paquete escolar S/400, gratificación vacacional 60% de la remuneración integral mensual, día del trabajador 50% de la remuneración total mensual, riesgo de salud 7.5% de la remuneración total, riesgo de vida 15% de la remuneración total, función municipal 15% de la remuneración total, quinquenio 5% del haber básico del sueldo mínimo, por 25 y 30 del servicio de 2 a 3 remuneraciones mensuales, gastos de representaciones 2 a 3 remuneraciones mensuales, pacto de convenio colectivo 4 remuneraciones totales, beneficio para familiares, etc.



Si bien es cierto, no estamos en contra de las negociaciones colectivas porque hay muchos trabajadores municipales que tienen un sueldo muy bajo que ingresaron en el

Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:39:46-0500

Edificio Victor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

2006 (por ejemplo) con un sueldo base de S/1000 o S/1200, (Chiclayo, Cajamarca, etc.) en donde no tienen ingreso propio no puede tener negociaciones colectivas y se ven afectados para estas negociaciones colectivas porque nunca tienen un aumento de sueldo. Este tipo de dictamen no está recogiendo este tipo de trabajadores, yo sugiero que debemos armar una mesa multipartidaria para trabajarlo y verdaderamente se beneficie y no se perjudique al heraldo nacional porque bajo este tipo de negociaciones hay municipalidades que hasta el 96% es gasto corriente, e incluso la SUNAT, desde bono porque supuestamente le aplicaron una mayor multa a las empresas y terminaron quebradas las empresas, y si ven los sueldos de la SUNAT con respecto a las municipalidades, y es por eso que sugiero que el tema no es solamente ver el dictamen sino ¿de qué manera se puede hacer un incremento, anual o cada qué tiempo?, pero mirando la eficiencia de ese trabajador porque en estos pactos colectivos bajo la modalidad de bono, sin mirar el cargo que tiene el trabajador se hace un incremento de S/100-S/200, pero no se mira el trabajo productivo que se hace, y muchos hacen su trabajo, pero lamentablemente hay trabajadores que no terminan su trabajo y son los trabajadores CAS quienes finalizan, los cuales son contratados.

Porque bajo esta forma, de aquí a 20 años, estoy seguro que el costo será muy alto. Comento porque muchos de esos casos que han llegado a laudos arbitrales, y se han visto en poderes judiciales en donde mucho de los jueces o fiscales, negociaron varios de los beneficios de los trabajadores (porque se escucha lo que pasa dentro de las instituciones públicas dentro a nivel nacional), y, por tanto, propongo una mesa partidaria que realmente beneficie al trabajador y no afecte al heraldo nacional.

El Congresista Carlos Fernández: Lo que está en discusión es si derogamos el Decreto de Urgencia 014, no está en discusión si es un sindicato logro o no otra conquista. Es más, hablando de los trabajadores municipales, ellos tienen un convenio que fue logrado en el año 74 en donde solo trabajaban 6 horas, luego se ha ido anulando. El estado que más debería defender el derecho de los trabajadores es el que más los violenta. Este es un sueño que todos los empresarios quisieron alguna vez anular los convenios colectivos, y hay una lucha constante de los sindicalistas del Perú y del mundo evitar que eso suceda. El Decreto de Urgencia 014, coacta esos hechos, lo han dicho los expositores, y el sentido común. Voy a votar porque se apruebe el dictamen del Decreto de Urgencia 014, aunque falte todavía (016) y varios que están siendo observados por los mismos trabajadores, pero avancemos con este. El estado ha sido el primer que ha violentado el derecho de los trabajadores y eso alienta a que el capital empleador haga lo mismo. Estoy a favor de la derogatoria del Decreto de Urgencia 014.

El congresista Hans Troyes, propone que se puede hacer las modificaciones que considere, porque, así como saco un ejemplo de los logros que ha tenido un sindicato, yo le puedo mostrar ejemplos de quienes no tienen un aumento salarial hace bastantes años y que los violentan todos los días.

Congresista Hans Troyes: También tenemos problemas con la municipalidad de Huaraz, bonificación vacacional S/3478, función pública S/1300, capacitación primera parte S/1200, vestuario primera parte S/1200, capacitación segunda parte S/1200 (no estamos en contra de las capacitaciones porque efectivamente se tiene que capacitar al trabajador para un mejor desempeño laboral), aniversario de Huaraz S/1000, incremento de la base tributaria S/800, promoción turística S/800, escolaridad S/800, semana santa S/800, día de la madre y el padre S/800, actividades especializadas S/800, identificación institucional S/800, fiestas patrias S/500, canasta navideña S/500, entre otras cosas.



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:40:08-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

Se tiene que poner límite, estamos de acuerdo que hay incremento bajo el tipo de bono no se está incrementando la remuneración básica, sino que se está dando un bono y cuando se jubilan esto no va incrementar el sueldo básico porque es un bono y al final quienes van a asumir a los perjudicados (jubilados). Invito a que este dictamen se haga bien de manera técnica que, no afecte al trabajador, pero tampoco al heraldo nacional porque los recursos del estado, si bien es cierto, son limitados, tienen que gastarse de la mejor manera.

El dictamen recaído en los Proyecto de Ley: 656, 965, 1142, 1271, 1537 2016, 2076 2017, 760, 3465, 3486, 3481 2018, 5473, 5617, 6002, 6109, 6238, DU014, con este texto sustitutorio nuevo. propone la ley de negociación colectiva en el sector público.
Aprobado por unanimidad de los presentes con 9 votos a favor.

Como séptimo punto de agenda la sustentación, debate y aprobación del predictamen recaído en los Proyecto de Ley: 5422, 5565 2020, 5799 2020 CR, DU N°016 2020, que propone ley que modifica el Decreto de Urgencia 016 2020 que establece medidas en materia de los recursos humanos del sector público, igualmente es preciso mencionar que la comisión de constitución el día de hoy tenía, también, agendado el predictamen recaído en el Decreto de Urgencia 016 2020. Mediante el cual esta pronunciado el acuerdo de su competencia constitucional sobre el particular, también la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, dentro del marco de nuestra competencia se ha elaborado el predictamen que vamos a debatir. Comentarles, también, que ha sido aprobado la inconstitucionalidad del dictamen recaído en el Decreto de Urgencia N° 016 2020 CR

Lectura del Texto Sustitutorio: El presente dictamen se basa en la iniciativa legislativa contenida en los Proyectos de Ley: 5422 2020, 5565 2020, 5799 2020 CR, sobre esa norma, materia de la propuesta. El Art 3 del Decreto de Urgencia N° 016 2020 CR, establece una serie de medidas en materia de recursos humanos para el sector público estableciendo que su finalidad es prevalecer la meritocracia, correcta gestión y administración de la planilla única de pago para el sector público. Sin embargo, el Art 3 del Decreto de Urgencia, 016 2020, establece una serie de reglas de carácter restrictivas, que restringe la reposición, reincorporación o reconocimiento por vínculo laboral por mandato judicial en las entidades del mandato público de los trabajadores y afecta la indemnización como alternativa a la reposición en el sector público. El análisis que sustenta el presente dictamen, observa que los incisos 1 y 3 del Art 3 del Decreto de Urgencia, 016 2020, son inconstitucionales pues infringe en el Art 27 de la constitución política de 1993 que, delega a la ley de derechos y le otorga al trabajador una adecuada protección contra el despido arbitrario. Tampoco va acorde con el Decreto de Urgencia, con el control de la convencionalidad al contravenir el literal del Art 7 del protocolo de San Salvador adicional de la convención americana sobre los derechos humanos, en materia de derechos económicos, sociales, y culturales; por el cual, los estado reconocen que el derecho al trabajo suponen que toda persona goce de condiciones justas, equitativas y satisfactorias, debiendo a su legislaciones nacionales garantizar la estabilidad de los trabajadores en sus empleo y con las causas de justas separación. En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o cualquier otro derecho por la norma nacional. Así mismo, el presente dictamen plantea que debe notificarse el inciso 4.2 del Art 4 del Decreto de Urgencia 016, que establece que las entidades del sector público que están sujetas al Decreto Legislativo 276 que requiera contratar personal deberán efectuar dicha contratación únicamente a través del contrato administrativo de servicio, regulado por el Decreto Legislativo 1057. La aplicación del inciso 4.2 del Art 4 del Decreto de Urgencia 016, es contraria a toda



Firmado digitalmente por:

GONZALES SANTOS MIGUEL

ANGEL FIR 25842898 hard

Motivo: Doy V° B°

Fecha: 04/11/2020 00:40:26-0500

Edificio Víctor Raúl Haya de la Torre, 3° Piso - Lima. Of. N° 306 / Teléfono: 311-7816 / 3117817

garantía adecuada, tanto para la protección de los derechos fundamentales de los servidores como para la protección del equilibrio y sostenimiento del estado como aparato administrativo ejecuta las políticas públicas. Por otro lado, la 4ta disposición complementaria final señala que, los Art 2,3,4, del Decreto de Urgencia 016 2020 es de aplicación inmediata para todo los procedimientos y procesos en trámites, ello contraviene los derechos fundamentales y la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, ninguna autoridad puede abocarse a la causa pendiente ante el órgano jurisdiccional, ni interferir en el ejercicio de sus funciones, tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado autoridades de cosas juzgadas, ni cortar procedimientos en tramites ni modificar sentencia ni retardar su ejecución, estas disposiciones no afectan el derecho de gracia ni la facultad de investigación del Congreso. Sin embargo, interferir en el procedimiento jurisdiccional, surge efecto jurisdiccional alguno inciso 3 del Art 139° de la constitución política del estado y es para maquillar una inminente aplicación retroactiva la cual se encuentra proscrita por el Art 103° de la constitución de 1993, por ello, la referida disposición elementaría final debe ser derogada. Respecto de la única disposición complementaria derogatoria del Decreto de Urgencia, establece la derogatoria de la ley N° 20041 que establece respecto a los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente que tenga más de un año ininterrumpido de servicio, no pueden ser cesados ni destituido sino por causas prevista en el capítulo V del Decreto Legislativo 276 y son sujeción al procedimiento establecido en él. Sobre particular, aquella también afecta el principio de progresividad y no regresividad en vista de que la misma derogada ley 24041, siendo esta la norma desde su creación en 1984 protegía al trabajador público de un posible despido sin causa prevista en la ley, otorgándole la opción de, solicitar su reposición en caso de que se le haya cesado arbitrariamente pese haber sido contratado para laborales de naturaleza permanente por más de 1 año ininterrumpido en suma, con el mencionado Decreto de Urgencia existen retrocesos en vez de la mejora significativa en el ámbito laboral del sector público por ello se propone la derogación de la referida disposición.

Aprobado por unanimidad de los presentes, 7 votos de miembros titulares, 1 voto accesorio Congresista Absalón Montoya.

VI. CIERRE DE LA SESIÓN

El Presidente pidió la autorización para ejecutar los acuerdos tomados en la presente sesión, con la dispensa de la lectura de la aprobación del Acta para su aprobación nominal, la cual fue aprobada unanimidad.

Siendo las 21:09 horas y no habiendo otro tema que tratar el Presidente levanto la Sesión.



Firmado digitalmente por:
OSEDА YUCRA DANIEL FIR
43762724 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/11/2020 15:28:32-0500

DANIEL OSEDA YUCRA

Presidente



Firmado digitalmente por:
GONZALES SANTOS MIGUEL
ANGEL FIR 25842898 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 04/11/2020 00:41:17-0500

MIGUEL ÁNGEL GONZALES SANTOS

Secretario