



EDMUNDO DEL ÁGUILA HERRERA
Congresista de la República

"Año de la Buena Atención al Ciudadano"

PROYECTO DE LEY DE
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN
EL SECTOR PÚBLICO.



PROYECTO DE LEY

Los Congresistas de la República integrantes del **Grupo Parlamentario de ACCIÓN POPULAR** que suscriben, a propuesta del señor Congresistas **EDMUNDO DEL ÁGUILA HERRERA**, ejerciendo su derecho de iniciativa legislativa conferido en el artículo 107º de la Constitución Política del Perú; así como lo dispuesto en el artículo 76º del Reglamento del Congreso de la República; sobre la base del anteproyecto de la Central Autónoma de Trabajadores del Perú – CATP, que fuera trabajada y consensuada en su despacho; presentan el siguiente Proyecto de Ley:

LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El derecho a la negociación colectiva en el sector público, presenta enormes problemas y debilidades que limitan su potencial como instrumento para lograr la equidad en las relaciones laborales; no en vano el Tribunal Constitucional (TC) realizó una revisión profunda a la Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057, que entre otras materias regula actualmente el ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, encontrando varias normas que no pudieron superar el control constitucional.

Sólo como ejemplo se debe mencionar que durante muchos años se restringió la posibilidad de negociar incrementos remunerativos lo que de por sí desalentó su ejercicio. Recientemente el Tribunal Constitucional (TC) declaró inconstitucional la disposición de las leyes de presupuesto que impidieron a los trabajadores de la Administración Pública la negociación colectiva de sus condiciones económicas.

Por otro lado, como es por todos conocidos, el mercado de trabajo en nuestro país muestra una serie de deficiencias, que menoscaban la protección social de los trabajadores. Dentro de ese contexto la necesidad de establecer una política salarial deviene en fundamental, no mediante la fijación de aumentos indiscriminados que pueden colisionar contra la política fiscal, sino mediante el establecimiento de una política amplia de fortalecimiento de las instituciones de mercado, como lo es el fomento de la negociación colectiva y por ende del diálogo directo para definir, entre quienes mejor conocen sus condiciones y realidad económica sus condiciones.

Adicionalmente podemos agregar que tanto por su cobertura como por el número de convenios negociados existe un enorme déficit en el ejercicio de dicho derecho por parte de los



1



trabajadores en general y los del sector público en particular. De hecho, un reciente estudio de SERVIR destaca que sólo el 16% de los trabajadores públicos se encuentra sindicalizado¹ y sólo 12% de las entidades públicas suscriben acuerdos vía negociación colectiva.²

Por ello, se hace indispensable dotar a nuestro marco normativo de una ley que regule positivamente el derecho a la negociación colectiva en el sector público y garantice su ejercicio. El presente proyecto consta de un (1) Título Preliminar, y tres (3) Títulos, once (11) Capítulos y 37 artículos, dos (2) Disposiciones Complementarias Finales y una (1) Disposición Complementaria Transitoria.

El **Título Preliminar** establece los fundamentos de la negociación colectiva en el sector público y consagra el diálogo social como base de las relaciones laborales en la Administración Pública. Asimismo contiene lo relativo al derecho de los trabajadores y organizaciones sindicales a participar, ser consultados sobre todo lo relativo a su con sus condiciones de trabajo, definición de régimen laboral, formación profesional, composición o cambio de estructuras salarial, reestructuraciones, reorganizaciones o cualquier otra iniciativa de política pública que influya sobre sus condiciones de trabajo; y la obligación de proporcionar de parte de las entidades públicas información y facilidades suficientes a los representantes de los trabajadores para que puedan formular sus peticiones. Finalmente desarrollo los Principios Generales como el de autonomía colectiva, fomento de la negociación colectiva, de buena fe negocial, de democracia sindical, y de concurrencia.

En cuanto al **Título I**, su **Capítulo I** denominado **Disposiciones Generales** norma el objeto de la Ley, su finalidad y el ámbito de aplicación personal. El **Título II** en su **Capítulo I** titulado **Diálogo Social en el Sector Público** dispone la creación del Consejo Superior para el Diálogo Social en el Sector Público cuyas siglas serán CONSUDINEC, instancia bipartita para consultas de políticas laborales en el sector público y que tendrá a su cargo la negociación colectiva centralizada, regulando asimismo su composición y funciones

En el **Título III**, su **Capítulo I** denominado **Estructura del Sistema de Negociación Colectiva**, y en consonancia a la posibilidad de negociar en diferentes niveles contempla la creación del Consejo Superior de Negociación Colectiva Centralizada del Sector Público; adicionalmente establece el funcionamiento de las Mesas de Negociación Independientes que atendiendo a la realidad peruana permita excepcionalmente a algunos sectores su propia negociación atendiendo a su complejidad y número de trabajadores comprendidos. Inicialmente se ha previsto dicha modalidad para el sector educación, salud y Poder Judicial, pudiendo ampliarse en función a los criterios explicitados con la norma. Su **Capítulo II** denominado **Contenido de la Negociación Colectiva** sanciona que se negocia en la centralizada y que en la descentralizada

¹ SERVIR (2016) Negociación Colectiva en el sector público, Lima, pág. 16

² SERVIR (2016) Negociación Colectiva en el sector público, Lima, pág. 17

desarrollada en el ámbito de los Gobiernos Regionales, Gobiernos Locales o una o varias entidades públicas. En cuanto al **Capítulo III** que lleva por nombre **Procedimiento de la Negociación Colectiva** se aborda las diferentes etapas por las que discurre el proceso de negociación colectiva, sancionando los procedimientos a seguir tanto para la negociación colectiva centralizada como descentralizada, tales como fecha límite para presentar su proyecto de convenio colectivo, plazos para convocar al trato directo o la negociación colectiva, fechas límites para realizar reuniones, entre otros temas. Un tema aparte pero no menos importante es el referido al derecho de información, base de todo diálogo, que detentan los trabajadores; desarrollando el derecho de información disponiendo los meses en que las organizaciones sindicales deben formular su requerimiento de información al titular de la entidad empleadora, la obligación de proporcionar la información en un plazo máximo de quince días de recibido; precisa la información mínima que debe ser entregada, disponiendo que el no cumplimiento genera responsabilidad administrativa e imposición de sanciones por el Sistema de Inspección del trabajo. En lo relativo al contenido de la negociación colectiva realiza una primera aproximación a las materias que podrán negociarse en los diferentes niveles previsto en la ley, así tenemos aquellos temas que eventualmente pueden ser exclusivos, aquellos temas que corresponden al segundo nivel o aquellos que serán un piso mínimo los mismos que pueden ser acordados en otras instancias. En el **Capítulo IV** titulado **Convenio Colectivo** se define la fuerza vinculante y el carácter permanente de los beneficios otorgados; así como la vigencia del convenio luego de su suscripción, con reserva de aquellos puntos con incidencia presupuestaria que se postergan para el primer día del siguiente año; planteamientos que recogen la tradición legislativa del país en dicha materia. Como novedad se instaure la obligación de publicidad por parte de SERVIR vale decir la obligación de mantener un archivo de los Convenios Colectivos y Laudos Arbitrales y hacerlos públicos en internet. El **Capítulo V** denominado **Arbitraje Laboral en la Negociación Colectiva Descentralizada** está dedicado a regular el proceso arbitral, se hace referencia a la conformación de los Tribunales Arbitrales, su designación, el mecanismo de sorteo en caso que sea necesario designar al árbitro por parte de la Autoridad de Trabajo. Como novedad presenta, a diferencia del sector privado, el Tribunal Arbitral podrá elegir entre las propuestas finales o combinar parte de las propuestas según su criterio de equidad. El **Capítulo VI** titulado **Ejecución de Laudo**, introduce unas reformas orientadas a garantizar el cumplimiento del Laudo al darle a este mérito ejecutivo. Simultáneamente, se establece que la parte laboral podrá deducir la excepción de incumplimiento de Laudo en los juicios de nulidad de Laudos, acarreando de pleno derecho la improcedencia de la demanda. Con el **Capítulo VII** que lleva por título **Fomento de la Negociación Colectiva** se busca cumplir el claro mandato constitucional existente, así como los compromisos internacionales adoptados por Perú al suscribir y ratificar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Para ello se busca garantizar los descuentos sindicales incluyendo los aportes voluntarios de los no sindicalizados como un Canon Sindical por gastos incurridos en la gestión del proceso de negociación colectiva.





EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La propuesta legislativa en general busca fomentar la negociación colectiva en el sector público a efectos de garantizar un incremento sustancial del número de trabajadores cubiertos por convenios colectivos como un mecanismo de política laboral orientado a mejorar la calidad de vida y condiciones de trabajo de los trabajadores, sin afectar el desarrollo económico que vive el país. En resumen, avanzar en el proceso de equidad e inclusión social en las relaciones laborales. En tal sentido resulta una norma complementaria de disposiciones legales como la Ley de Servicio Civil – SERVIR N° 30057, y la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo N° 29381

ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta tiene los siguientes beneficios netos:

- Privilegiará el diálogo como herramienta del entendimiento en las reclamaciones laborales.
- Permitirá, a través del ejercicio del derecho de información de los trabajadores, elaborar propuesta de Convenio Colectivo ajustadas a la realidad.
- Consagrará la obligación del empleador de entregar información, tanto la mínima que la ley establece como toda aquella necesaria.
- Instaurará una instancia bipartita para la negociación colectiva centralizada.
- Creará las mesas de negociación especial para los sectores educación y salud, fundamentadas en su naturaleza laboral y la prestación de tales servicios por una persona tanto en el ámbito público como en el privado.
- Consagrará un procedimiento para la negociación colectiva en el sector público.
- Ratificará la fuerza vinculante de los acuerdos contenidos en el convenio colectivo suscrito.
- Regulará los laudos arbitrales en materia laboral.
- Normará los descuentos sindicales, el canon sindical y las licencias por representación sindical.
- Promoverá la mejora en la productividad y eficiencia en el servicio público a cargo de los trabajadores de las entidades públicas.
- Fomentará un clima de paz sindical, al contarse con los mecanismo legales para canalizar sus propuestas de convenio colectivos y dialogar trabajadores y empleadores.
- Beneficiará a los ciudadanos usuarios que demandan prestaciones de servicios en el sector público oportunas, eficientes y eficaces.

La presente iniciativa no genera gasto sin retorno al erario nacional toda vez que las mejoras en las condiciones de vida y trabajo de los empleados públicos supone a su vez una mejora en su productividad y la posibilidad de incrementar su capacidad de gasto que irá a parar al mercado que a su vez dinamizará la economía.

En consecuencia, habiendo cumplido con lo establecido en el artículo 75º del Reglamento del Congreso de la República, se propone el siguiente proyecto de Ley:

FORMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA:

Ha dado la Ley siguiente:

LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

INDICE GENERAL

Contenido

TÍTULO PRELIMINAR

- I. Negociación colectiva y dialogo social.
- II. Participación, consulta e información.
- III. Principios Generales.

TÍTULO I

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1.- Objeto de la Ley.
- Artículo 2.- Finalidad de la Ley.
- Artículo 3.- Ámbito de aplicación personal.

TÍTULO II

CAPÍTULO I DIÁLOGO SOCIAL EN EL SECTOR PÚBLICO

- Artículo 4.- Instancia bipartidaria de diálogo social en el sector público.

TÍTULO III

CAPÍTULO I ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva.
- Artículo 6.- Negociación colectiva centralizada del sector público.
- Artículo 7.- Mesas de negociación especial.
- Artículo 8.- Conformación de las mesas especiales.
- Artículo 9.- Negociación colectiva descentralizada.
- Artículo 10.- Organización sindical mayoritaria.

CAPÍTULO II CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Artículo 11.- Contenido de la negociación colectiva centralizada.
- Artículo 12.- Contenido de la negociación colectiva descentralizada

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Artículo 13.- Procedimiento de la negociación colectiva centralizada.
Artículo 14.- Procedimiento de la negociación colectiva descentralizada.
Artículo 15.- Derecho de información.
Artículo 16.- Incumplimiento de la obligación de informar.

CAPÍTULO IV CONVENIO COLECTIVO

- Artículo 17.- Fuerza vinculante del convenio colectivo.
Artículo 18.- Carácter permanente de los beneficios otorgados.
Artículo 19.- Vigencia.
Artículo 20.- Publicidad.

CAPÍTULO V ARBITRAJE LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESCENTRALIZADA

- a-
Artículo 21.- Tribunal Arbitral.
Artículo 22.- Designación de árbitros.
Artículo 23.- Incumplimiento en la designación del árbitro.
Artículo 24.- Audiencia de instalación del proceso arbitral.
Artículo 25.- Duración del proceso arbitral.
Artículo 26.- Propuesta final.
Artículo 27.- Provisión cautelar.

CAPÍTULO VI EJECUCIÓN DE LAUDO

- Artículo 28.- Ejecución imperativa de laudos.
Artículo 29.- Excepción por incumplimiento de laudo arbitral.
Artículo 30.- Constatación del incumplimiento de laudo arbitral.
Artículo 31.- Mérito ejecutivo de los laudos laborales económicos.

CAPÍTULO VII FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Artículo 32.- Descuentos de cuotas sindicales por planillas.
Artículo 33.- Descuento a favor de federaciones y confederaciones.
Artículo 34.- Descuento voluntario de los no sindicalizados.
Artículo 35.- Cese del descuento de cuota sindical.
Artículo 36.- Canon sindical.
Artículo 37.- Licencia por representación sindical.

CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

- Primera.- Aplicación supletoria.
Segunda.- Reglamentación.

CAPÍTULO IX DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

- Única.- Negociaciones en curso.



TÍTULO PRELIMINAR

Artículo I. Negociación colectiva y diálogo social

I.1. La regulación del derecho de negociación colectiva en el sector público se fundamenta en el respeto y efectividad de los derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución y en el principio de libertad sindical consagrado en los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) y los tratados internacionales sobre Derechos Humanos ratificados por el Perú.

I.2. El diálogo social supone el reconocimiento del derecho de los trabajadores a la participación, consulta e información a través de sus organizaciones sindicales.

Artículo II. Participación, consulta e información

II.1. Los trabajadores y sus organizaciones sindicales tienen derecho a participar en espacios de diálogo y de ser consultados por la entidad en la que laboran sobre toda cuestión relacionada con sus condiciones de trabajo, incluyendo la definición del régimen laboral, su formación profesional, la composición o cambios en la estructura salarial así como las reestructuraciones, reorganizaciones o cualquier otra iniciativa de política pública que influya sobre sus condiciones de trabajo.

El derecho de participación impone a las entidades públicas proporcionar información y facilidades suficientes a los representantes de los trabajadores para que estos se encuentren en condiciones reales de formular propuestas. También implica privilegiar los procesos de diálogo y negociación frente a las decisiones unilaterales.

Artículo III. Principios Generales

La negociación colectiva en el sector público se rige por los siguientes principios:

- a) Principio de autonomía colectiva, en virtud del cual los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores regulan a través de negociaciones colectivas las relaciones individuales y colectivas en sus respectivos ámbitos.
- b) Principio de fomento a la negociación colectiva, en base al cual corresponde al Estado adoptar medidas activas que incentiven la resolución de conflictos a través de negociaciones de buena fe.
- c) Principio de buena fe negocial, en virtud del cual las partes realizan todos los esfuerzos necesarios para arribar a acuerdos constructivos.
- d) Principio de democracia sindical, en función del cual las organizaciones de trabajadores y empleadores adoptan mecanismos y procedimientos que aseguran la participación efectiva de todos sus afiliados en la actividad y las decisiones de la organización.

- e) Principio de concurrencia, en virtud del cual todas las organizaciones representativas de trabajadores participan en el dialogo social y la negociación colectiva en función al alcance de su representatividad.
- f) Principio de equilibrio presupuestal, en base a la cual la negociación colectiva de condiciones de trabajo y empleo debe atender a las necesidades de un presupuesto equilibrado que atienda a las necesidades de todos los ciudadanos

TÍTULO I

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto regular el procedimiento de negociación colectiva de condiciones económicas y no económicas en el sector público.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad garantizar que todos los trabajadores del sector público, sin distinción del régimen laboral al que pertenezcan, puedan a través del dialogo, la negociación colectiva u otros medios pacíficos de solución de conflictos, regular sus condiciones de empleo y participar en todos los aspectos de su relación de trabajo, con las excepciones y restricciones establecidas por la propia Constitución.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación personal

3.1. Se encuentran comprendidos dentro del ámbito de aplicación de esta Ley, de una parte, las organizaciones sindicales de primer, segundo y tercer grado, integradas por trabajadores del sector público; y de otra parte, las entidades que conforman el Poder Ejecutivo, Poder Legislativo, Poder Judicial, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales y demás organismos constitucionalmente autónomos, incluidos los trabajadores de los regímenes especiales a los que hace referencia la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

3.2. No están comprendidos en el ámbito de aplicación de esta Ley, los servidores públicos que en virtud de lo señalado en los artículos 42° y 153° de la Constitución Política se encuentran excluidos de los derechos de sindicación y huelga.

3.3. Las empresas estatales rigen el ejercicio de su derecho de negociación colectiva por las normas aplicables al régimen laboral de la actividad privada.

TÍTULO II

CAPÍTULO I

DIÁLOGO SOCIAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Artículo 4.- Instancia bipartita de diálogo social en el sector público

4.1. Créese el "Consejo Superior para el Dialogo Social y la Negociación Colectiva en el Sector Público" (en adelante CONSUDINEC), instancia bipartita para la consulta de las políticas laborales en el sector público y que tendrá a su cargo la negociación colectiva centralizada.

4.2. El CONSUDINEC se encuentra conformado:

- Handwritten signature*
- a) En representación del Estado por dos (2) representantes de la Presidencia del Consejo de Ministros, dos (2) representantes del Ministerio de Economía y Finanzas, dos (2) representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, un (1) representantes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil y un (1) representantes de la Asamblea Nacional de Gobiernos Regionales
 - b) En representación de los trabajadores por dos (2) representantes por cada una de las cuatro centrales y/o confederaciones sindicales que integran el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE).



El CONSUDINEC se encuentra presidido por uno de los representantes de la Presidencia del Consejo de Ministros y la Secretaría Técnica será ejercida por el representante de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

4.3. Son funciones del CONSUDINEC:

- a) La consulta respecto de las propuestas de leyes y reglamentos relativos a las relaciones laborales en el sector público.
- b) La consulta respecto de los criterios aplicables a los concursos públicos para el ingreso o ascenso en el sector público, así como la política de gestión del rendimiento.
- c) La revisión de los criterios relativos a la política de compensaciones sin perjuicio de la negociación colectiva centralizada de la estructura o el monto de las mismas.
- d) La realización de estudios o informes técnicos relativos a la mejor gestión de los recursos humanos.

4.4. La periodicidad de las reuniones del CONSUDINEC así como sus reglas de funcionamiento son establecidas en el Reglamento de la presente Ley.



TÍTULO III

CAPÍTULO I

ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 5.- Niveles de negociación colectiva

5.1. La negociación colectiva en el sector público se podrá llevarse a cabo en los siguientes niveles:

- a) Nivel centralizado: a cargo de las confederaciones sindicales representativas y el Poder Ejecutivo, respecto de las materias señaladas en el artículo 11º de la presente Ley.
- b) Nivel descentralizado: a cargo de las organizaciones sindicales representativas y de cada entidad pública o un sub nivel de la misma, respecto de las condiciones de trabajo propias de cada ámbito.

5.2. La negociación colectiva a nivel descentralizado se articula con la negociación colectiva de nivel centralizado, conforme a los criterios señalados en esta Ley.

Artículo 6.- Negociación colectiva centralizada del sector público

El CONSUDINEC tiene a su cargo la negociación colectiva centralizada, de aplicación a todos los trabajadores del Sector Público, y cuyos acuerdos, de tener incidencia presupuestal, serán incorporados en el proyecto de ley de presupuesto que el Poder Ejecutivo remite al Congreso de la República para su definición en el marco del proceso de aprobación del presupuesto público anual.

Artículo 7.- Mesas de negociación especiales

7.1. Para efectos de negociación colectiva créase las mesas especiales en los siguientes sectores:

- a) Educación; y
- b) Salud

7.2. En el marco de la negociación colectiva centralizada podrá constituirse otras mesas especiales para la negociación colectiva en otros sectores del Estado, con carácter temporal.

7.3. El Reglamento establece las reglas de funcionamiento de las mesas especiales para la negociación colectiva a las que hace referencia el presente artículo.



Artículo 8.- Conformación de las mesas especiales

Las mesas especiales de negociación colectiva estarán conformada:

- a) Por parte del Estado empleador por dos (2) representantes del sector estatal respectivo, uno de los cuales lo presidirá; dos (2) representantes del Ministerio de Economía y Finanzas; dos representantes del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y dos representantes de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) .
- b) Por parte de los trabajadores, por ocho (8) representantes de las Federaciones o Sindicatos Nacionales más representativas del sector público a nivel nacional; quienes podrán ser asistidos por sus asesores técnicos.

Artículo 9.- Negociación colectiva descentralizada

9.1. En la negociación colectiva descentralizada, la representación de los trabajadores corresponde a la organización sindical mayoritaria. A falta de organización sindical mayoritaria, la representación corresponderá al conjunto de organizaciones sindicales que coaligadas concancen dicha condición. De no conformarse una coalición, cada organización sindical asume la representación de sus afiliados. La comisión negociadora se encuentra conformada por no menos de cuatro (4) ni más de ocho representantes (8), conforme a los criterios que el Reglamento establezca.

9.2. La representación de la parte empleadora se encuentra a cargo de los funcionarios o directivos que el titular de la entidad designe, en igual número al de la representación sindical.

9.3. El convenio colectivo que suscriba una organización sindical mayoritaria o una coalición que afilie a la mayoría de trabajadores será de aplicación a todos los trabajadores del ámbito aun cuando no se encuentren afiliados a las organizaciones sindicales negociadoras.

Artículo 10.- Organización sindical mayoritaria.

10.1. Se considera mayoritaria a la organización sindical o, en defecto de esta, a la coalición de organizaciones sindicales que afilie a más de la mitad de trabajadores del respectivo ámbito.

10.2. La Autoridad de Trabajo publicará en el mes de noviembre de cada año el listado de organizaciones sindicales registradas y el número de trabajadores u organizaciones afiliadas con el que cuentan.

CAPÍTULO II CONTENIDO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 11.- Contenido de la negociación colectiva centralizada

A nivel centralizado se negocia:

- a) El aumento anual de la remuneración básica para toda las entidades públicas, con excepción de los sectores educación y salud, que se registrarán por los dispuesto en la respectiva mesa especial prevista en el artículo 7.1. de la presente Ley.
- b) Cualquier otra materia que defina como de su competencia siempre que esta sea aplicación a todos los trabajadores y entidades. En cualquier caso, los acuerdos alcanzados tendrán el carácter de piso mínimo pasible de mejora en la negociación colectiva descentralizada.

Artículo 12.- Contenido de la negociación colectiva descentralizada

A nivel descentralizado se negocia todo tipo de condiciones de trabajo y empleo, incluidas compensaciones o condiciones económicas distintas o mejores a las contempladas en la Ley o en la negociación colectiva centralizada y siempre que no se trate de materias fijadas como de competencia exclusiva de esta. Es nula toda disposición o acuerdo que excluya materias a la negociación colectiva.

CAPÍTULO III PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 13.- Procedimiento de negociación colectiva centralizada

13.1. Anualmente, hasta el 31 de diciembre de cada año, las organizaciones sindicales representativas presentan a SERVIR su proyecto de convenio colectivo de ámbito nacional, debidamente sustentado.

13.2. Recibido el proyecto de convenio colectivo, corresponde al Presidente Ejecutivo de SERVIR, bajo responsabilidad, convocar a la sesión del CONSUDINEC dentro de los treinta (30) días siguientes, a efectos de dar inicio al trato directo.

13.3. En la sesión de instalación del trato directo, la representación del Estado empleador presentará su contrapropuesta al proyecto de convenio colectivo recibido, debidamente sustentada.

13.4. Las reuniones de trato directo no podrá exceder del 31 de marzo. Culminada dicha fecha, los acuerdos con incidencia presupuestal son incluidos en el proyecto de ley de presupuesto



público que el Poder Ejecutivo remite al Congreso de la República para su debate y eventual aprobación. En caso de no alcanzarse acuerdo, y sin perjuicio del ejercicio del derecho de huelga, las posiciones finales de las partes son remitidas al Congreso de la República para ser analizadas y debatidas como parte del proceso de aprobación de la Ley de Presupuesto Público.

13.5. Tratándose de las condiciones de trabajo o empleo con incidencia presupuestal, las propuestas de las partes deberán tomar en cuenta indicadores tales como el índice de precios al consumidor, la Inflación acumulada anual o el costo de la canasta básica de consumo.

Artículo 14.- Procedimiento de negociación colectiva descentralizada

14.1. Hasta el 31 de diciembre de cada año, la organización sindical presenta al titular de la entidad su proyecto de convenio colectivo conforme a los requisitos que se establezcan en el Reglamento, así como la nómina de la comisión negociadora.

14.2. Recibido el proyecto de convenio colectivo, corresponde al titular de la entidad, bajo responsabilidad, convocar a la sesión instalación de la negociación colectiva dentro de los quince (15) días calendario siguientes.

14.3. En la sesión de instalación del trato directo, la representación de la entidad presenta su contrapropuesta al proyecto de convenio colectivo, debidamente sustentada

14.4. Si hasta el último día de febrero las partes no hubieran llegado a un acuerdo, cualquiera de ellas podrá solicitar a la Autoridad de Trabajo el inicio de la etapa de conciliación, que estará a cargo de un cuerpo técnico especializado y calificado de esta.

14.5. Si hasta el 31 de marzo las partes no arribasen a un acuerdo, los representantes de los trabajadores podrán recurrir al arbitraje potestativo o ejercer su derecho de huelga.

14.6. El laudo arbitral recoge la propuesta final o atenuada de alguna de las partes y deberá expedirse a más tardar hasta el 15 de junio.


Artículo 15.- Derecho de información

15.1. En la negociación colectiva descentralizada, y a requerimiento formulado por las organizaciones sindicales entre los meses de setiembre a noviembre de cada año, el titular de la entidad empleadora tiene la obligación de proporcionar, dentro de los quince (15) días de recibido el requerimiento, toda la información que resulte necesaria para la elaboración de su proyecto de convenio colectiva.

15.2. Constituye información mínima que debe ser entregada:



- CF
- a) El listado de todos los trabajadores de la entidad, incluyendo todos los regímenes laborales y modalidades de contratación con los que este cuente.
 - b) La planilla de remuneraciones de todos los trabajadores de la entidad.
 - c) La estructura salarial por tipo de funcionario o servidor público de la entidad o familia de puestos.
 - d) El cuadro de puestos de la entidad o instrumento de gestión equivalente (CPE).
 - e) El manual de organización y funciones (MOF).
 - f) El reglamento de organización y funciones (ROF).
 - g) El presupuesto analítico de personal.
 - h) Los planes de reestructuración de la entidad o de incorporación de nuevo personal.
 - i) El balance de la ejecución presupuestal al mes de solicitada la información.
 - j) Los planes de formación y capacitación para los trabajadores.
 - k) El plan y programa de seguridad y salud en el trabajo.
 - l) El plan anual de contrataciones
 - m) Otras que resulten pertinentes.



Artículo 16.- Incumplimiento de la obligación de informar

16.1. El incumplimiento por parte del titular de la entidad de la obligación de entrega de información genera responsabilidad administrativa, así como la imposición de sanciones por parte del Sistema de Inspección del trabajo por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

16.2. Las organizaciones sindicales cuyo empleador se niegue a cumplir con la obligación de información solicitan al Sistema de Inspección del Trabajo que se requiera su entrega bajo apercibimiento de multa, que será duplicada en caso de persistir en su incumplimiento.

**CAPÍTULO IV
CONVENIO COLECTIVO**

Artículo 17.- Fuerza vinculante del convenio colectivo

17.1. El convenio colectivo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las instituciones públicas, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

17.2. En la negociación colectiva centralizada, y tratándose de contenidos con incidencia económica, la fuerza vinculante del convenio colectivo armoniza con las potestades en materia

de presupuesto público atribuidas constitucionalmente al Congreso de la República, conforme lo establece el artículo 13.4 de la presente Ley.

Artículo 18.- Carácter permanente de los beneficios otorgados

18.1. Los beneficios alcanzados por convenio colectivo u otorgado por laudo arbitral tienen carácter permanente mientras no sean modificados por un convenio colectivo o laudo arbitral posterior, o se acuerde expresamente su carácter temporal.

18.2. Todo pacto individual o disposición unilateral de la entidad que tenga como objeto o efecto implicar, disminuir o menoscabar de cualquier forma los beneficios obtenidos por convenio colectivo o laudo arbitral es nula de pleno derecho.

Artículo 19.- Vigencia

19.1. En la negociación colectiva centralizada, los acuerdos con incidencia presupuestal rigen desde el año siguiente de su adopción y los acuerdos sin incidencia presupuestaria rigen desde la fecha que las partes acuerden.

19.2. En la negociación colectiva descentralizada, los acuerdos con incidencia presupuestal rigen desde el año siguiente de su adopción y los acuerdos sin incidencia presupuestaria rigen desde la fecha suscripción o expedición del convenio colectivo o laudo arbitral, según corresponda. En ningún caso la vigencia de un convenio colectivo o laudo arbitral será menor a un (1) año.

Artículo 20.- Publicidad

20.1. El convenio colectivo se formaliza por escrito en cuatro (4) ejemplares, uno para cada parte; uno para en el respectivo expediente administrativo y el cuarto será remitido a SERVIR con el objeto de su registro y publicación. De igual manera se procederá con los laudos arbitrales, en cuyo caso se adicionan las copias para cada árbitro.

20.2. SERVIR incorpora en su página web una base de datos de acceso público que contiene los convenios colectivos y laudos arbitrales del sector público. Corresponde al Jefe de Recursos Humanos de la entidad pública, bajo responsabilidad, o al Presidente del Tribunal Arbitral, según sea el caso, remitir a SERVIR el respectivo convenio colectivo o laudo dentro de los diez (10) días de suscrito o notificado el mismo. De constatarse el incumplimiento SUNAFIL impondrá a la entidad una multa equivalente a diez (10) UIT.



CAPÍTULO V ARBITRAJE LABORAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESCENTRALIZADA

Artículo 21.- Tribunal Arbitral

21.1. El arbitraje laboral está a cargo de un Tribunal Arbitral integrado por tres (3) miembros. Los mismos que deberán estar inscritos en el Registro Nacional de Árbitros de Negociaciones Colectivas al que se refiere el artículo 2 del Decreto Supremo N° 014-2011-TR.

21.2. No podrá conformar el Tribunal Arbitral aquellos árbitros que se encuentren incurso en alguna causal de incompatibilidad establecida en las normas correspondientes.

Artículo 22.- Designación de árbitros

Corresponde a cada una de las partes designar a un árbitro y a estos efectuar la designación del Presidente del Tribunal. En el escrito mediante el cual la organización sindical comunique su decisión de recurrir al arbitraje se efectuará la designación del árbitro correspondiente.

Artículo 23.- Incumplimiento en la designación del árbitro

23.1. En caso la entidad no cumpla con designar su árbitro dentro de los cinco (5) días siguientes a la comunicación referida en el artículo anterior, la otra parte solicitará a la Autoridad de Trabajo la respectiva designación por sorteo, siguiendo las reglas establecidas para las negociaciones colectivas en el sector privado. Una vez designados los árbitros de las partes, los mismos deberán designar al Presidente del Tribunal Arbitral en un plazo no mayor de cinco (10) días útiles contados desde el día siguiente de la designación del árbitro de la emplazada.

23.2. A falta de acuerdo, los árbitros deberán informar de inmediato a las partes y solicitar a la Autoridad de Trabajo lleve a cabo la designación por sorteo.

23.3. Una vez recibida la solicitud de designación del Presidente del Tribunal Arbitral, la Autoridad de Trabajo deberá tramitarla en un plazo no mayor a quince (15) días útiles.

Artículo 24.- Audiencia de instalación del proceso arbitral

Conformado el Tribunal Arbitral, el Presidente convocará a las partes a una audiencia de instalación, entendiéndose con ello formalmente iniciado el arbitraje.



Artículo 25.- Duración del proceso arbitral

El proceso arbitral desde el momento de la designación del Presidente del Tribunal hasta la emisión del Laudo no podrá durar más de sesenta (60) días naturales

Artículo 26.- Propuesta final

Dado el carácter de equidad del arbitraje, al momento de resolver, el Tribunal Arbitral podrá recoger la propuesta final de una de las partes pudiendo atenuar o ampliar los beneficios propuestos o eventualmente considerar una alternativa que recoja planteamientos de una y otra parte.

Artículo 27.- Provisión cautelar

Ante la eventualidad que el laudo arbitral no pueda emitirse hasta antes del quince (15) de mayo de cada año, el Tribunal Arbitral a solicitud de la parte laboral, dispondrá una provisión cautelar que será comunicada a la entidad a fin de que la incluya en el proyecto de presupuesto para el siguiente ejercicio. Esta provisión cautelar será determinada por el Tribunal Arbitral tomando como referencia las propuestas finales presentadas por las partes.



17

CAPÍTULO VI EJECUCIÓN DE LAUDO

Artículo 28.- Ejecución imperativa de laudos

28.1. Los laudos arbitrales en materia laboral se ejecutan obligatoriamente dentro del plazo indicado en los mismos, sin perjuicio del derecho que tienen las partes a solicitar su nulidad por la vía correspondiente.

28.2. La no ejecución o ejecución inoportuna o defectuosa de un laudo arbitral acarrea responsabilidad administrativa para los funcionarios a los que corresponde autorizar su cumplimiento.

Artículo 29.- Excepción por incumplimiento de laudo arbitral

El incumplimiento total o parcial del laudo arbitral, inhabilita al empleador a impugnarlo judicialmente, o impide la continuidad del proceso judicial iniciado en el estado en el que se encuentre, y deberá ser declarado improcedente. La organización sindical podrá deducir en cualquier etapa del proceso la excepción por incumplimiento de laudo arbitral.



Artículo 30.- Constatación del incumplimiento de laudo arbitral

A solicitud de la organización sindical o de cualquier trabajador afectado, el Sistema de Inspección del Trabajo podrá constatar el incumplimiento de un laudo arbitral. El acta de infracción tiene mérito suficiente para que la instancia judicial a cargo del proceso de nulidad declare de pleno derecho la improcedencia de la demanda o suspenda el proceso judicial.

Artículo 31.- Mérito ejecutivo de los laudos laborales económicos

Los laudos arbitrales que resuelven conflictos económicos derivados de negociaciones colectivas tienen mérito ejecutivo y por tanto se tramitan en proceso de ejecución previsto en el artículo 57 de la Ley N° 29497, Ley Procesal del Trabajo.

CAPÍTULO VII

FOMENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Artículo 32.- Descuentos de cuotas sindicales por planillas

32.1. El acto de afiliación de un trabajador conlleva la autorización para que la entidad pública proceda al descuento de las cuotas sindicales ordinarias. La entidad queda obligada a descontar por planilla la cuota sindical una vez que la organización sindical le comunique la afiliación del trabajador.

32.2. Para el descuento de las cuotas extraordinarias se requerirá el acta legalizada de la Asamblea General en la que figure su aprobación.

32.3. El monto de la cuota sindical retenida será depositado en la cuenta bancaria de la organización sindical que oportunamente deberá ser puesta en conocimiento del empleador. A falta de acuerdo, el descuento a cada trabajador no superará el uno por ciento (1%) de la remuneración total del trabajador.

Artículo 33.- Descuento a favor de federaciones y confederaciones

En caso la organización sindical se afilie a organizaciones sindicales de grado superior, la entidad pública deducirá de la cuota sindical respectiva el monto de la cuota para la federación o confederación respectiva y lo depositará en la cuenta que la organización sindical le suministre.

Artículo 34.- Descuento voluntario de los no sindicalizados

Los trabajadores no sindicalizados podrán autorizar a la entidad pública el descuento por planilla de sus aportes voluntarios en favor de determinada organización sindical. Con tal

autorización, la entidad se encuentra obligada a deducir y depositar dichos aportes en la cuenta de la organización sindical. Para estos efectos el sindicato remitirá a la entidad la autorización suscrita por el trabajador no afiliado en original o copia legalizada, y el acuerdo de la Asamblea General autorizando dicho aporte, así como la precisión del monto, número de cuotas, y demás detalles que tengan lugar.

Artículo 35.- Cese del descuento de cuota sindical

El descuento de las cuotas sindicales de un trabajador cesará a partir del momento en que éste o la organización sindical comuniquen por escrito al empleador la desafiliación o expulsión del trabajador de dicha organización sindical.

Artículo 36.- Canon sindical

Por convenio colectivo podrá establecerse que los trabajadores no sindicalizados, incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo abonarán por única vez en calidad de canon sindical una suma deducida de los incrementos logrados, como compensación de los gastos generados durante el proceso de negociación colectiva. El canon en ningún caso es superior al cero punto cinco por ciento (0.5%) de la remuneración mensual de un trabajador.

Artículo 37.- Licencia por representación sindical

A falta de convenio colectivo, los representantes de los trabajadores que integren la comisión negociadora tienen derecho al goce de licencia sindical con goce de remuneración. Las licencias sindicales abarcan el periodo comprendido entre la presentación del pliego de reclamos hasta treinta (30) días después de suscrito el convenio colectivo o expedido el laudo arbitral. Esta licencia es distinta de la licencia sindical que la Ley o convenio colectivo se otorga a los miembros de Junta Directiva de la organización sindical.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Aplicación supletoria

Es de aplicación supletoria en aquello que no se oponga a la presente Ley lo previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y su Reglamento, así como las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1071



SEGUNDA. Reglamentación

El funcionamiento del CONSUDINEC será reglamentado en un máximo de 90 días a propuesta de la Secretaría Técnica y aprobado por sus propios miembros. Una vez aprobado el texto será refrendado por el Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo mediante Resolución Ministerial.

CAPÍTULO IX
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA.- Negociaciones en curso

Los procesos de negociación colectiva del sector público en curso, se adecuarán a la presente Ley.

En Lima a los

Lima, 20 de abril de 2017

EDMUNDO DEL ÁGUILA HERRERA
Congresista de la República

20

YONHY LESCANO ANCIETA
Vocero Titular
Banca de Acción Popular

YONHY LESCANO ANCIETA.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 24 de Abril del 2017

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición N° 1271 para su estudio y dictamen, a la(s) Comisión(es) de

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL;
PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL
DE LA REPÚBLICA -

JOSÉ F. CEVASCO PIETRA
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPUBLICA