Proyecto de Ley N°...8893/2024-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
12 SEP. 2024
RECIBIDO
Firma: Hora: 1:30 pm

PROYECTO DE LEY QUE DEROGA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY N° 32103, LEY QUE APRUEBA CRÉDITOS SUPLEMENTARIOS PARA EL FINANCIAMIENTO DE MAYORES GASTOS ASOCIADOS A LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DICTA OTRAS MEDIDAS.

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° Y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley.

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE DEROGA EL ARTÍCULO 28 DE LA LEY N° 32103, LEY QUE APRUEBA CRÉDITOS SUPLEMENTARIOS PARA EL FINANCIAMIENTO DE MAYORES GASTOS ASOCIADOS A LA REACTIVACIÓN ECONÓMICA Y DICTA OTRAS MEDIDAS.

Artículo Único. Deróguese el artículo.

Se derogue el artículo, 28 de la Ley N° 32103, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas, con la finalidad de garantizar el pleno ejercicio del derecho a la negociación colectiva laboral.

Lima, setiembre de 2024.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/09/2024 19:35:52-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CRUZ MAMANI Flavio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/09/2024 19:36:07-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: PORTALATINO AVALOS Kelly Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/09/2024 10:13:18-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CERRON ROJAS Waldemar Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11/09/2024 15:13:59-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MITA ALANOCA Isaac FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/09/2024 11:39:37-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TAIPE CORONADO Maria Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/09/2024 11:16:57-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: AGÜERO GUTIERREZ Maria Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/09/2024 10:35:59-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

Los créditos suplementarios en el Perú tienen su origen en la necesidad del Estado de ajustar el presupuesto nacional cuando surgen mayores recursos o necesidades extraordinarias. De acuerdo con el artículo 80° de la Constitución de 1993, los créditos suplementarios deben ser aprobados por el Congreso de la República, siguiendo el mismo proceso que la Ley de Presupuesto. Esta normativa establece que, en caso de receso parlamentario, la Comisión Permanente puede tramitar los créditos, siempre que se cuente con el voto favorable de los tres quintos de sus miembros[1].

Desde los primeros años de la Constitución de 1993, ha existido una práctica recurrente de aprobar créditos suplementarios a través de Decretos de Urgencia y Decretos Supremos, sin la aprobación previa del Congreso. Esta práctica ha sido considerada inconstitucional, ya que la Carta Magna establece que el Congreso es la entidad responsable de aprobar dichos créditos, y los decretos de urgencia deben estar limitados a situaciones extraordinarias y económicas.

A lo largo de los años, diversos gobiernos han utilizado estos mecanismos excepcionales para autorizar créditos suplementarios, como los Decretos de Urgencia N° 012-2006, 014-2006 y 015-2006, que aprobaron grandes sumas sin la debida revisión legislativa. Estos antecedentes han generado una necesidad creciente de reformar la legislación y regular el uso de los decretos para evitar que se vulneren los procesos constitucionales establecidos para la aprobación del gasto público.

En el 2022, el Gobierno del Perú implementó los lineamientos para la Ley N° 31188, que regula la negociación colectiva en el sector público. Mediante el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM, se establecieron criterios que

[1] https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/download/18463/18703/

permitían a los trabajadores estatales iniciar negociaciones colectivas para mejorar sus condiciones laborales, salarios y beneficios. Sin embargo, dichas negociaciones debían alinearse estrictamente con las posibilidades fiscales del Estado, buscando un equilibrio entre los derechos laborales y las limitaciones presupuestarias del gobierno[2].

En el 2023, el Ejecutivo promulgó la Ley N° 31728, que autoriza créditos suplementarios por más de S/ 8,232 millones para la reactivación económica y atender demandas críticas. Esta ley incluye recursos para bonos a docentes y personal administrativo, así como una compensación económica para el personal de salud. Durante el debate, se incorporó una modificación presupuestaria de S/ 17 millones para financiar los pagos acordados en las negociaciones colectivas del sector público, lo que marcó un avance importante en el reconocimiento de dichas negociaciones[3].

Sin embargo, el **artículo 28** de la **Ley N° 32103**, promulgada el 26 de julio de 2024, establece que en los procesos de negociación colectiva en el nivel descentralizado por entidad pública o territorial, solo pueden negociarse condiciones de trabajo o empleo que no tengan impacto económico. Este artículo limita la capacidad de los trabajadores del sector público para negociar mejoras salariales o beneficios con incidencia económica, restringiendo el ámbito de la negociación colectiva y afectando a diversos sectores laborales, particularmente aquellos que buscan incrementos salariales o beneficios económicos adicionales.

En esa misma línea, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) emitió el **Decreto Supremo N° 002-2024-TR**, que regula el **Servicio de Valorización de las Peticiones de los Trabajadores y el Examen de la Situación Económica y Financiera de los Empleadores**. Esta norma tiene como objetivo brindar una evaluación técnica sobre la capacidad económica de los empleadores para responder a las demandas de los trabajadores en

[2] https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2032503-1
[3] https://comunicaciones.congreso.gob.pe/damos-cuenta/ejecutivo-promulga-ley-que-autoriza-creditos-suplementarios-por-mas-de-s-8232-millones/

el marco de las negociaciones colectivas. Sin embargo, esta medida opera dentro de un contexto que rige normas sobre las negociaciones colectivas[4].

II. FUNDAMENTOS.

¿QUÉ ES UNA NEGOCIACIÓN COLECTIVA?

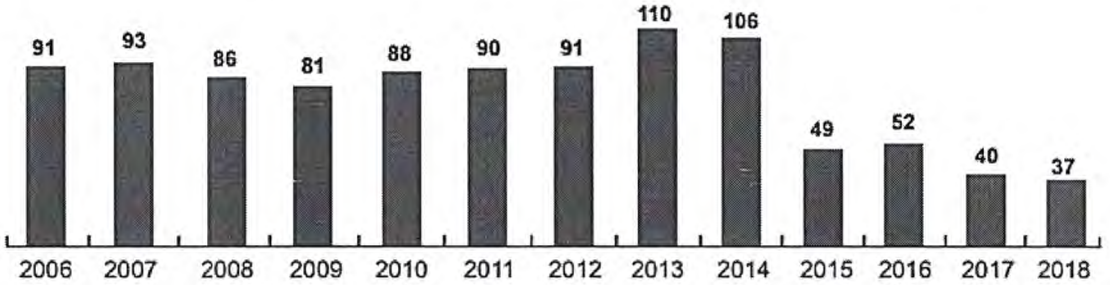
La negociación colectiva es un proceso mediante el cual los trabajadores, representados por sindicatos o comités, dialogan con el empleador para acordar mejoras en sus **condiciones laborales**. Se negocian condiciones económicas como compensaciones y bonificaciones, **condiciones no económicas** que no generan incrementos patrimoniales, y **condiciones de productividad** relacionadas con metas e indicadores. Dependiendo del nivel de negociación (centralizado, especial o descentralizado), los temas pueden variar, garantizando que los acuerdos sean adecuados a cada sector laboral y las capacidades económicas de la entidad[5].

EVOLUCIÓN DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

La evolución de las negociaciones colectivas en el sector público ha mostrado variaciones significativas desde 2006 hasta 2018. Inicialmente, se observó un aumento en el número de convenios colectivos registrados, alcanzando un pico en 2014 con 106 convenios. Posteriormente, se notó una disminución, culminando en 37 convenios en 2018. Este cambio podría atribuirse a un posible sub registro y a variaciones en las políticas laborales. A lo largo de los años, ha sido evidente la predominancia de convenios con vigencia anual y un enfoque significativo en sindicatos mixtos y de obreros[6].

Figura 1: Convenios colectivos registrados entre el 2006-2018, sector publico

[4] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6705137/5820636-ley-n-32103-credito-suplementario.pdf?v=1722373924
[5] https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/1_Negociacion_colectiva_Mariel_Herrera.pdf
[6] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2863569/Documento%20%E2%80%9CNegociaci%C3%B3n%20Colectiva%20en%20el%20Sector%20P%C3%BAblico%202020%E2%80%90.pdf



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

En el 2023, el Perú avanzó notablemente en las negociaciones colectivas en el sector público, logrando acuerdos en varios sectores como educación, salud y gobiernos regionales. Se negociaron incrementos salariales, bonificaciones, y mejoras en las condiciones laborales de miles de servidores públicos. Según datos oficiales, estas negociaciones lograron acuerdos en el 65% de los casos presentados, lo que refleja un enfoque proactivo del gobierno para fomentar el diálogo social y mejorar las condiciones de trabajo.

Además, uno de los mayores logros fue la inclusión de bonificaciones para el personal de educación y salud, beneficiando a más de 100,000 trabajadores. Estas negociaciones colectivas permitieron, también, mejorar los incentivos por productividad y compensaciones, contribuyendo a mantener la estabilidad y paz laboral[7].

Los cuadros presentados nos muestran una visión general sobre la dinámica de la negociación colectiva en distintos sectores. En sectores como minería y construcción civil, la densidad sindical es alta o mediana, y las negociaciones suelen realizarse a nivel de empresa o rama. A pesar de contar con convenios que duran dos años en promedio, sectores como minería enfrentan un alto número de huelgas, lo que indica posibles tensiones persistentes entre trabajadores y empleadores, incluso cuando se establecen acuerdos.

[7] https://elperuano.pe/noticia/246114-relaciones-con-sindicatos-negociaciones-colectivas-en-el-2023

NEGOCIACION COLECTIVA EN LOS DIVERSOS SECTORES ECONÓMICOS

En cuanto a la cantidad de convenios colectivos negociados en los últimos cinco años, los sectores de **industria** y **minería** lideran con 600 y 272 convenios, respectivamente, lo que evidencia que son áreas de gran actividad sindical y negociación. Otros sectores, como los servicios públicos y la administración pública, también han sido foco de negociación, aunque en menor medida[8].

Figura 2: Convenios colectivos en los sectores económicos

N°	Sector	Convenios colectivos (últimos 5 años)
1	Industria	600
2	Minería	272
3	Servicios comunitarios, sociales y personales	192
4	Administración pública	160
5	Servicios públicos (luz, agua y gas)	133

*Fuente: Anuarios estadísticos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

El análisis de la resolución de arbitrajes revela diferencias claras entre el sector público y el privado. En el sector público, las organizaciones sindicales logran el 82% de las propuestas finales elegidas en los arbitrajes, lo que muestra una mayor fortaleza en sus negociaciones. En cambio, en el sector privado, los empleadores prevalecen en un 53.3% de los casos, lo que sugiere un balance de poder diferente en este ámbito[9].

Figura 3: Convenios colectivos según sector público y privado

[8] https://vinateatoyama.com/negociacion-colectiva-en-el-peru-como-vamos/
[9] https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/02/SESI%C3%93N-12-LABORAL-2022.pdf

Sector	Propuesta final elegida	Facultad de atenuación
Público	Organización sindical (82%) Combinación de propuestas (12%) Empleador (6%)	Sí (70%) No (30%)
Privado	Empleador (53.3%) Organización sindical (46.7%)	Sí (83.3%) No (16.7%)

Finalmente, en ambos sectores se observa un uso frecuente de la facultad de atenuación en los arbitrajes, con el sector público aplicándola en un 70% de los casos y el privado en un 83.3%. Esto refleja una tendencia a mitigar los efectos económicos de las resoluciones, asegurando un mayor equilibrio en las decisiones finales.

PROCEDIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO: MODALIDADES CENTRALIZADA Y DESCENTRALIZADA

El procedimiento de la **negociación colectiva centralizada** en el sector público comienza con la **solicitud de información económica** por parte de las organizaciones sindicales, realizada dentro de los 90 días previos al vencimiento del convenio colectivo anterior. El **proyecto de convenio** se presenta ante la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) entre el 1 de noviembre y el 30 de enero. Una vez presentado, se inicia la **negociación colectiva**, la cual debe empezar en un plazo de 10 días y puede extenderse hasta 30 días. Si no se llega a un acuerdo, las partes pueden recurrir a la **conciliación o mediación**, que puede durar hasta 30 días. Si estas instancias no logran resolver el conflicto, las partes pueden optar por el **arbitraje potestativo** o, en su defecto, recurrir a la **huelga**. Finalmente, el proceso concluye con la emisión de un **laudo arbitral**, que si es aceptado, se convierte en el convenio colectivo oficial[10].

Figura 4: Negociación colectiva centralizada

[10] https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/02/SESI%C3%93N-12-LABORAL-2022.pdf

Trámite de la negociación colectiva en el Sector Público (centralizada)

En cuanto a la **negociación colectiva descentralizada**, sigue un proceso similar, pero con algunas diferencias clave. Las organizaciones sindicales también solicitan la **información económica** dentro de los 90 días previos al vencimiento del convenio anterior, y el **proyecto de convenio colectivo** se presenta ante la entidad pública correspondiente en lugar de la PCM. A partir de ahí, la **negociación colectiva** debe iniciarse dentro de los 10 días posteriores y, al igual que en el proceso centralizado, puede extenderse hasta 30 días. Si no se llega a un acuerdo, la **conciliación** es presentada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo (AAT) y tiene una duración máxima de 30 días. De no alcanzarse una solución, las partes pueden optar por el **arbitraje potestativo** o la **huelga**. El proceso culmina también con un **laudo arbitral**, que de ser aceptado, da lugar al convenio colectivo[11].

Figura 5: Negociación colectiva descentralizada

[11] https://vinateatoyama.com/negociacion-colectiva-en-el-peru-como-vamos/

FUNDAMENTO LEGAL

El **artículo 28** de la **Constitución Política** del Perú reconoce los derechos fundamentales de sindicación, negociación colectiva y huelga, promoviendo la resolución pacífica de conflictos laborales a través de convenciones colectivas que son vinculantes. En cuanto al sector público, el **artículo 42** también garantiza estos derechos, aunque excluye a ciertos funcionarios del Estado con poder de decisión y a miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional.

El marco internacional está respaldado por los convenios de la **OIT** como el **Convenio 98**, que estimula la negociación colectiva en el ámbito privado, y el **Convenio 151**, que regula la negociación colectiva en el sector público, promoviendo procedimientos adecuados para la participación de los trabajadores en la determinación de sus condiciones laborales. Estos convenios proporcionan una guía que refuerza el derecho a la negociación colectiva tanto a nivel nacional como internacional[12].

A nivel normativo, la **Ley 31188** y el **Decreto Supremo N° 008-2022-PCM** refuerzan la implementación de la negociación colectiva en el Perú,

[12] https://vinateatoyama.com/negociacion-colectiva-en-el-peru-como-vamos/

subrayando que esta actividad es un proceso voluntario orientado a mejorar las condiciones de trabajo y regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, conforme lo dictan los marcos legales nacionales e internacionales.

III. IDENTIFICACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA.

El artículo 28 de la Ley N° 32103, que limita los procesos de negociación colectiva en el sector público, ha generado controversia al restringir la posibilidad de discutir incrementos salariales y beneficios económicos. Esta medida, que fue ratificada en el Presupuesto Público 2025, ha impactado negativamente en los derechos laborales de los trabajadores estatales, quienes no podrán recibir mejoras salariales ni bonos, a pesar de las necesidades económicas actuales y la inflación[13].

La prohibición de incrementos salariales afecta directamente la capacidad de los trabajadores del sector público de negociar mejores condiciones laborales. El gobierno ha impuesto esta limitación bajo el argumento de mantener el control fiscal y evitar desajustes presupuestales, lo que ha generado críticas desde varios sectores que consideran que esta medida vulnera el derecho constitucional a la negociación colectiva, establecido como un mecanismo para mejorar las condiciones laborales.

La limitación en la negociación colectiva ha provocado un estancamiento en la mejora de los salarios públicos, afectando especialmente a sectores clave como salud, educación y seguridad. Diversos proyectos de ley han sido presentados en el Congreso para derogar este artículo, argumentando que se está imponiendo una carga desproporcionada sobre los trabajadores estatales, quienes no pueden beneficiarse de las mejoras salariales que deberían acompañar el crecimiento económico.

[13] https://www.infobae.com/peru/2024/09/04/gobierno-prohibe-aumentos-salariales-en-el-sector-publico-en-nuevo-presupuesto-para-2025/

El problema de fondo radica en la necesidad de balancear las restricciones presupuestales con los derechos laborales. Mientras que el gobierno defiende estas medidas como una forma de garantizar la estabilidad fiscal, los sindicatos y representantes de trabajadores exigen que se restablezca el derecho a negociar incrementos salariales y otros beneficios económicos, lo cual es esencial para evitar el deterioro del poder adquisitivo y mejorar la calidad de vida de los servidores públicos.

IV. PROPUESTA LEGISLATIVA EN EL MARCO LEGAL.

En la propuesta legislativa, es importante destacar que los trabajadores del sector público han luchado durante años por el derecho a la **negociación colectiva en temas económicos**. Este derecho fue reconocido mediante la **Ley N° 31188**, que establece la negociación centralizada y descentralizada, permitiendo a los sindicatos en cada entidad pública negociar mejoras salariales y beneficios laborales. Sin embargo, con la aprobación del artículo 28 de la **Ley N° 32103**, se ha impuesto una limitación a este derecho, restringiendo la capacidad de los trabajadores para negociar condiciones económicas a nivel descentralizado.

El artículo 28 camufla una limitación que afecta directamente los derechos de los trabajadores públicos, violando el **artículo 28 de la Constitución Política del Estado**, que protege el derecho a la negociación colectiva. Donde señala: *"**El Estado reconoce los derechos** de sindicación, **negociación colectiva** y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. **2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado**. (...)"* por lo que no hay justificación válida para restringir las negociaciones. (subrayado y negrita es nuestro)

La propuesta legislativa busca, por tanto, la **derogación del artículo 28**, ya que representa una agresión directa contra los derechos conquistados por los trabajadores del Estado. Este derecho no solo ha sido protegido por

la Ley N° 31188, sino también por fallos del **Tribunal Constitucional**, lo que refuerza la necesidad de que las negociaciones colectivas con impacto económico puedan realizarse sin restricciones indebidas.

El argumento de que las negociaciones colectivas afectan la estabilidad fiscal es insuficiente, ya que el marco legal actual prevé mecanismos para evitar desequilibrios presupuestarios. La derogación de este artículo garantizará que los derechos de los trabajadores del sector público, que han sido reconocidos y protegidos constitucionalmente, no se vean vulnerados por disposiciones que buscan limitar su capacidad de mejorar sus condiciones laborales.

Finalmente, la derogación permitirá que los sindicatos y trabajadores del sector público retomen el pleno ejercicio de sus derechos de negociación, promoviendo un entorno laboral más justo y equitativo, sin limitaciones que violen principios constitucionales o conquistas logradas mediante años de lucha y esfuerzo colectivo.

V. LA NECESIDAD Y VIABILIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

La necesidad de la propuesta legislativa radica en la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores del sector público, especialmente en lo referente a la negociación colectiva de aspectos económicos. Actualmente, el artículo 28 de la Ley N° 32103 restringe estos derechos al limitar la negociación de mejoras salariales y condiciones económicas a nivel descentralizado. Este hecho ha generado un ambiente laboral desfavorable, donde los trabajadores se ven imposibilitados de mejorar sus condiciones a través de la negociación, a pesar de ser un derecho reconocido tanto por la Constitución como por la Ley N° 31188.

Desde un punto de vista de viabilidad, la derogación del artículo 28 no representa un riesgo económico significativo, ya que el marco legal actual, específicamente la Ley N° 31188, ya contempla la previsión presupuestal necesaria para garantizar que cualquier acuerdo alcanzado en las

negociaciones colectivas se ajuste a las limitaciones fiscales del Estado. La implementación de esta propuesta permitiría no solo la protección de los derechos laborales, sino también una mayor coherencia con los principios de justicia y equidad que promueve la Constitución.

La derogación también es viable desde el punto de vista social y político. Distintas organizaciones sindicales han expresado su apoyo a la eliminación de este artículo, argumentando que su permanencia socava conquistas laborales históricas y genera tensiones innecesarias en las relaciones laborales. Eliminar esta limitación permitiría generar un clima de mayor estabilidad y cooperación entre los trabajadores y el Estado, lo que redundaría en un mejor rendimiento y mayor satisfacción laboral.

La viabilidad de la propuesta se apoya en precedentes legales que respaldan el derecho a la negociación colectiva sin restricciones arbitrarias. Además, al restablecer la posibilidad de negociar temas económicos a nivel descentralizado, se promovería una mejor administración de los recursos humanos en el sector público, beneficiando tanto a los trabajadores como a la calidad de los servicios que estos brindan.

VI. MARCO NORMATIVO

Constitución Política del Perú (1993):

- **Artículo 28**: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en lo concertado.

Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos:

- **Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)**: Aprobada en Perú por la Resolución Legislativa N° 13282, reconoce el derecho a la libertad sindical en su artículo 23.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)**: Aprobado por Decreto Ley N° 22129, reconoce el derecho a la libertad sindical y el derecho a la huelga en el artículo 8.
- **Convención Americana sobre Derechos Humanos (1969)**: Aprobada por Decreto Ley N° 22231, garantiza los derechos fundamentales, incluyendo los relacionados con el derecho colectivo del trabajo.

Convenios de la OIT:

- **Convenio N° 98 (1949)**: Sobre la aplicación del derecho de sindicación y negociación colectiva, aprobado por la Resolución Legislativa N° 14712.
- **Convenio N° 151 (1978)**: Establece relaciones de trabajo en la administración pública y fue ratificado por el Perú. Garantiza los derechos de negociación colectiva en el sector público.

Ley N° 31188 (2021): Regula la negociación colectiva en el sector estatal, estableciendo procedimientos para las negociaciones centralizadas y descentralizadas, asegurando que las disposiciones económicas respeten la disponibilidad presupuestal.

Decreto Supremo N° 008-2022-PCM: Reglamento de la Ley N° 31188, que detalla los procedimientos para la negociación colectiva en el sector público, asegurando el cumplimiento de las normativas aplicables.

VII. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La vigencia de esta norma permitirá restablecer los derechos fundamentales de los trabajadores del sector público, quienes han sido limitados por el actual artículo 28 de la Ley N° 32103. Con su derogación, se garantizará un

acceso más justo a la negociación colectiva, asegurando mejoras laborales y económicas para miles de familias que dependen de estos trabajadores. Esto resulta esencial para corregir las deficiencias del sistema vigente y mejorar las condiciones de vida de una parte importante de la población.

Jurídicamente, la propuesta es viable y se alinea con los principios establecidos en los artículos 28 y 42 de la Constitución Política del Perú, así como con la Ley N° 31188, que regula la negociación colectiva en el sector estatal. Además, la iniciativa respeta los convenios internacionales firmados por el Perú, como los de la OIT, reafirmando el compromiso del país con los derechos laborales.

VIII. ANALISIS COSTO-BENEFICIO.

La presente iniciativa legislativa indica que no generará un gasto adicional para el erario nacional, ya que su objetivo principal es restituir el derecho de los trabajadores del sector público a negociar de manera descentralizada los aspectos económicos, eliminando las restricciones impuestas por el artículo 28 de la Ley N° 32103. Al contrario, esta medida promoverá la eficiencia en la gestión de recursos, ya que las negociaciones se ajustarán a la disponibilidad presupuestaria de cada entidad, en conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 31188.

En términos de beneficios, la propuesta permitirá mejorar las condiciones laborales de miles de trabajadores del sector público, lo que se traducirá en un aumento de la productividad y satisfacción laboral. Los trabajadores que puedan negociar sus condiciones salariales de manera descentralizada y adecuada a la realidad de cada entidad contribuirán a una mayor estabilidad social y a la eficiencia en el uso de los recursos públicos. Además, el fortalecimiento de los derechos laborales fomentará un ambiente de trabajo más equitativo y justo.

Por otro lado, el impacto positivo en la moral y bienestar de los trabajadores también contribuirá a una reducción de conflictos laborales y huelgas, lo

cual beneficiará directamente a los servicios públicos y a la ciudadanía en general. En resumen, el costo económico de la derogación del artículo 28 es nulo, mientras que los beneficios en términos de equidad, justicia y mejora en la prestación de los servicios públicos son sustanciales.

IX. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y EL ACUERDO NACIONAL.

El presente Proyecto de Ley está estrechamente vinculado con las Políticas de Estado y el Acuerdo Nacional, en particular con los siguientes objetivos:

1. **Política de Estado / Objetivo I: Democracia y Estado de Derecho**: Este proyecto se relaciona con la **Octava Política de Estado**, que busca la Descentralización Política, Económica y Administrativa para fomentar un desarrollo integral y equilibrado del Perú. Al restituir el derecho a la negociación colectiva descentralizada para los trabajadores del sector público, se fortalece su participación y se promueve una gestión más eficiente y democrática de los recursos a nivel local.
2. **Política de Estado / Objetivo II: Equidad y Justicia Social**: Este proyecto también está alineado con la **Décima Política de Estado**, que tiene como finalidad reducir la pobreza, y con la **Décimo segunda Política de Estado**, que busca garantizar el acceso a una educación pública gratuita y de calidad. Al mejorar las condiciones económicas de los trabajadores del sector público, se propician mejores condiciones laborales, lo que impacta directamente en la prestación de servicios públicos esenciales, como la educación y la salud.
3. **Política de Estado / Objetivo III: Competitividad del país**: La propuesta también se conecta con la **Décimo novena Política de Estado**, que promueve el desarrollo sostenible, y con la **Vigésimo primera Política de Estado**, que se orienta hacia el desarrollo de infraestructura y vivienda. Al mejorar las condiciones laborales, se contribuye a aumentar la productividad de los empleados públicos,

lo que, a su vez, impulsa el desarrollo económico y social del país.

4. **Política de Estado / Objetivo IV: Estado eficiente, transparente y descentralizado**: Este proyecto se enmarca dentro de la **Vigésimo cuarta Política de Estado**, que promueve un Estado eficiente y transparente. Al eliminar las restricciones sobre la negociación colectiva, se impulsa un proceso más inclusivo y participativo, lo que refuerza la eficiencia y la transparencia en la gestión del sector público.

Asimismo, este Proyecto de Ley está vinculado a la Agenda Legislativa aprobada por la Resolución Legislativa N°002-2023-2024-CR, en plena concordancia con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional, contribuyendo a un Perú más equitativo, justo y descentralizado.