



SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**PROYECTO DE LEY QUE CREA EL
CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO DEL
SERVIDOR PÚBLICO**

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada BLOQUE MAGISTERIAL DE CONCERTACIÓN NACIONAL al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

FORMULA LEGAL

LEY QUE CREA EL CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO DEL SERVIDOR PÚBLICO

ARTÍCULO 1.- Objeto de la Ley

El objeto de la presente Ley es crear el Consejo Nacional de Trabajo del Servidor Público como el mecanismo de diálogo social y concertación de políticas en materia de trabajo, promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social promoción del empleo y capacitación laboral, y de protección social para el desarrollo nacional y regional de los servidores públicos de todos los regímenes laborales.

ARTÍCULO 2.- Finalidad de la ley

La finalidad de esta Ley es promover la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social para el desarrollo nacional y regional, mediante el impulso del diálogo social y el consenso entre empleadores y trabajadores del sector público.

ARTÍCULO 2.- Creación del Consejo Nacional de Trabajo del Servidor Público

Se crea el Consejo Nacional de Trabajo del Servidor Público – CNTSP está integrado por el ministro de trabajo y promoción del empleo quien lo preside, por las organizaciones más representativas de los trabajadores y de los empleadores de servidores públicos del gobierno nacional, regional y local; así como, de las organizaciones sociales representativas vinculadas a los sectores del gobierno nacional, regional y local. Con dependencia jerárquica del Despacho Ministerial de Trabajo y Promoción del Empleo.

ARTÍCULO 3.- Funciones del consejo nacional de trabajo del servidor público

Son funciones del consejo nacional de trabajo del servidor público:

- a) Consultar políticas en materia de trabajo de promoción del empleo de capacitación laboral y de protección social para el desarrollo nacional y regional.
- b) Emitir opinión sobre los proyectos de normas legales que en los temas de su competencia trámite el poder ejecutivo o el poder legislativo.
- c) Elaborar por propia iniciativa o a solicitud del poder ejecutivo informes o estudios sobre políticas y normas legales en materia de trabajo de promoción del empleo de capacitación laboral y de protección social para los servidores del sector público.
- d) Emitir opinión respecto de los asuntos que el poder ejecutivo poder legislativo le sometan a consulta

- e) Promover y realizar pronunciamientos por iniciativa de los actores sociales vinculados al servicio público en temas de interés de estos.
- f) Establecer su régimen de organización y funcionamiento internos
- g) Elaborar anualmente en los primeros 3 meses de cada año una memoria de sus actividades.
- h) Participar en la regulación de las remuneraciones del servidor público.
- i) Vincularse con otros espacios de diálogo nacional e internacional para los servidores públicos y con los consejos regionales creados o que puedan crearse conforme a la ley 27867 ley orgánica de gobiernos regionales.
- j) Cualquier otra función que determine el propio consejo nacional de trabajo en su estatuto dentro del marco legal para los servidores públicos.

ARTÍCULO 5.- Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo del Servidor Público

La secretaría técnica del consejo nacional de trabajo del servidor público ST-CNTSP estará a cargo del despacho del ministerio de trabajo y promoción del empleo conformada por un equipo multidisciplinario de especialistas con funciones principales orientadas a brindar asistencia técnica y administrativa al concejo nacional del servidor público y gestionar los espacios y procesos de diálogo sociolaboral que disponga el despacho ministerial relacionados al servidor público. El reglamento interno del CNTSP establecerá el procedimiento de la designación de la secretaría técnica del CNTSP

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA. – Autorización

Se encarga y autoriza al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a los gobiernos regionales y gobiernos locales el cumplimiento de la presente ley.

SEGUNDA.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dictará las normas reglamentarias que rija sus procedimientos y reglas para la composición de su consejo organización de derechos y obligaciones de los consejeros y consejeras; así como, de las reglas de funcionamiento del pleno y de las comisiones de trabajo los coordinadores ejecutivos del sector y las funciones de la secretaría técnica en dentro de los 60 días calendario posteriores a la promulgación de la presente Ley.

Lima, 18 de febrero de 2025



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/02/2025 11:17:45-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/02/2025 10:50:47-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20181740126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 19/02/2025 10:50:56-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/02/2025 11:51:44-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/02/2025 13:05:07-0500



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/02/2025 16:42:48-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/02/2025 15:27:22-0500



Firmado digitalmente por:
UGARTE MAMANI Jhakeline
Katy FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/02/2025 16:00:02-0500



Firmado digitalmente por:
VASQUEZ VELA Lucinda FAU
20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/02/2025 13:30:35-0500



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **21** de **febrero** de **2025**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 10278/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. DESCENTRALIZACIÓN, REGIONALIZACIÓN, GOBIERNOS LOCALES Y MODERNIZACIÓN DE LA GESTIÓN DEL ESTADO; Y**
- 2. TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**



.....
GIOVANNI FORNO FLOREZ
Oficial Mayor
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El presente proyecto de ley responde a la necesidad de corregir las principales desigualdades laborales existentes en los distintos régimen laborales en el sector público, la cual se evidencia en aspectos de seguridad social, empleo y el otorgamiento de igualdad de beneficios sociales esenciales, lo cual contraviene con el principio de igualdad, consagrado en la Constitución Política del Perú, específicamente en su artículo 2, inciso 2, que establece el derecho de toda persona a la igualdad ante la ley y prohíbe cualquier tipo de discriminación por motivos como el origen, la raza, el sexo, la condición económica, entre otros. Ello, se refuerza, debido a que los derechos laborales son de carácter irrenunciable y se exige condiciones de igualdad y sin discriminación en toda relación laboral.

La Carta Magna, en su artículo 26, señala que el principio de igualdad implica "(...) *que los trabajadores que realicen funciones equivalentes deben recibir una remuneración similar y acceder a los mismos beneficios sociales*". Asimismo, lo ratifica la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, que exige interpretar las normas en consonancia con los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Perú, como el Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe cualquier discriminación en el empleo.

Asimismo, el Convenio 144 de la OIT que tiene el propósito de promover el tripartismo y el diálogo social en el ámbito nacional, asegurando la participación de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en cada etapa de las actividades normativas.

Es evidente la desigualdad de beneficios sociales, desigualdades salariales y de protección social deben ser abordados en un espacio de diálogo la discusión y concertación de políticas en materia de trabajo, de promoción del empleo y de protección social para el desarrollo nacional y regional.

Por tanto, esta iniciativa legislativa tiene como objetivo garantizar el diálogo social y el consenso entre organizaciones representativas de los empleadores y trabajadores del sector público, de manera equitativa, con la finalidad de promover las consultas efectivas y significativas en materia de equidad y la justicia laboral para los trabajadores del sector público.

II. PROBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE SOLUCIONAR Y FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

En el Perú existen diversos regímenes laborales en el sector público, en ellos se cuentan, los regímenes generales y especiales

1. Público General – Decreto Legislativo N° 276
2. Profesorado – Ley N° 24029 1984 y Ley 29062 – 2007)
3. Magistrados – Ley 29.277 - 2008
4. Docentes universitarios – Ley N° 23733 - 1983
5. Profesionales de la salud – Ley N° 23536
6. Asistenciales de la salud (Ley 28.561 – 2005)
7. Fiscales (Decreto Legislativo 052 – 1981 y modificado 2010)

8. Servicio Diplomático de la República – Ley N° 28091 2003 y modificado el 2010.
9. CAS Decreto Legislativo N° 1057 del 2008y modificado 2024.
10. Militares y policías (Ley 28359 – 2004 y Ley 27238 – 1999).
11. Servidores penitenciarios (Ley 29709 – 2011).
12. Gerentes Públicos (Decreto Legislativo 1024 – 2008).
13. Convenios de administración con PNUD.

La problemática central que busca abordarse con esta propuesta legislativa es profunda desigualdad entre los trabajadores contratados en los diversos regímenes laborales. Estas diferencias se reflejan no solo en términos salariales y de seguridad social; sino, también en el acceso a derechos e igualdad de beneficios sociales, creando una discriminación que vulnera principios constitucionales y normativas internacionales ratificadas por el Perú. La problemática que se busca abordar presenta los siguientes aspectos:

- Falta de un espacio de diálogo de las políticas de empleo del servidor público.
- Las decisiones sobre la normativa laboral del servidor público no se discuten ni se concertar, obstaculizando su aplicación.
- Falta de confianza y credibilidad del servidor público por constantes cambios en la normativa legal entre los interlocutores sociales, sobre otros temas económicos y sociales.
- Las normativas laborales del servidor público no han sido elaboradas de manera participativa.
- Las organizaciones de trabajadores del servidor público sin capacidad para informar y defender las opiniones de sus miembros, ni como para cooperar con las autoridades.

Esta propuesta busca eliminar la brecha que existe en las condiciones laborales, sociales de los trabajadores del sector público de los distintos regímenes laborales, mediante la formulación de políticas de empleo y normativa laboral en un clima de diálogo y concertación entre los empleadores y trabajadores.

III. MARCO NORMATIVO

1. Constitución Política del Perú
2. Convenio Internacional 144 de OIT Convenio sobre Consulta Tripartitiva.
3. Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que prohíbe cualquier discriminación en el empleo.
4. Decreto Legislativo N° 276: Este decreto establece las bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, incluyendo la asignación de beneficios sociales para los trabajadores.
5. Decreto Legislativo N° 1057: que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicio
6. Decreto Legislativo 728: El decreto legislativo 728, también conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, es un régimen que asegura que a todos los empleados tengan acceso a un trabajo que los proteja del desempleo.
7. Ley N° 24029 1984 y Ley 29062 – 2007, Ley del Profesorado
8. Ley 29.277 – 2008, Ley de Magistrados
9. Ley N° 23733 – 1983, Docentes universitarios
10. Ley N° 23536, Ley de Profesionales de la salud

11. Ley 28.561 – 2005, Ley de Asistenciales de la salud
12. Decreto Legislativo 052 – 1981 y modificado 2010, Fiscales
13. Ley N° 28091 2003 y modificado el 2010, Ley del Servicio Diplomático de la República.
14. Ley 28359 – 2004 y Ley 27238 – 1999, Ley de Militares y policías
15. Ley 29709 – 2011, Ley de Servidores penitenciarios
16. Decreto Legislativo 1024 – 2008, Gerentes Públicos
17. Convenios de administración con PNUD.

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

El efecto de esta iniciativa es establecer un marco regulatorio para la creación del consejo nacional de trabajo del servidor público, en concordancia con las políticas de Estado y los derechos laborales que garantiza la Constitución Política del Perú.

V. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El análisis de costo-beneficio de la iniciativa legislativa presentada sugiere que los beneficios derivados de su implementación superan a los costos asociados, como se expone a continuación:

Entre los principales beneficios:

1. Crear el espacio de diálogo, discusión y concertación de las políticas de empleo, seguridad social y formación para el trabajo del servidor público.
2. Facilitar la implementación de la normativa laboral del servidor público que promueva la seguridad social, equidad de salarios y la igualdad de beneficios sociales en los servidores públicos.
3. Impulsar la confianza y credibilidad del servidor público por constantes cambios en la normativa legal entre los interlocutores sociales, sobre otros temas económicos y sociales.
4. Fortalecer a las organizaciones de trabajadores del servidor público para informar y defender las opiniones de sus miembros.

Costos

1. Impacto presupuestal:
 - o No se generarán demandas adicionales al erario nacional.
2. Gestión Administrativa:
 - o La regularización y actualización de escalas salariales puede requerir un esfuerzo administrativo y logístico significativo, lo que podría representar un costo en términos de tiempo y recursos humanos.

VI.RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

La propuesta legislativa está alineada con las siguiente **Políticas de Estado del Acuerdo Nacional**:

- **Política 4: Institucionalización del diálogo y la concertación;** al establecer el espacio de diálogo y concertación entre todas las organizaciones, tanto políticas como de la sociedad civil, en base a la tolerancia, la afirmación de las

coincidencias y el respeto a las diferencias de identidad, garantizando las libertades de pensamiento y de propuesta, en la normatividad de empleo, seguridad social del servidor público.

- **Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;** al asegurar trato justo para los servidores civiles.
- **Política 18: Competitividad, productividad y formalización de la actividad económica;** al promover condiciones laborales justas y equitativas, respetando los derechos de los trabajadores del sector público.
- **Política 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente;** desde el Consejo Nacional de Trabajo del Servidor Público el Estado atienda las demandas de los servidores públicos y asegura su participación representativa en la gestión de políticas públicas y sociales, así como en la regulación de los servicios públicos en los tres niveles de gobierno vinculadas al empleo, seguridad social y el otorgamiento de igualdad de beneficios sociales del servidor público.

En conclusión, la iniciativa legislativa para la creación del Consejo Nacional de Trabajo para el Servidor Público, es consecuente con las políticas del Acuerdo Nacional al centrarse en la institucionalidad del diálogo y la concertación, la igualdad de oportunidades, la competitividad, productividad y formalización de la actividad económica y la afirmación de un Estado eficiente y transparente; en la atención de aspectos de empleo, seguridad social y la igualdad de beneficios sociales de los servidores del sector público.