

Proyecto de Ley N° 480/2021-CR



LUIS ANGEL ARAGON CARREÑO
Congresista de la República

“LEY QUE EXTIENDE LA APLICACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MINIMA VITAL PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PUBLICA”

El congresista que suscribe, LUIS ANGEL ARAGON CARREÑO miembro del grupo Parlamentario Acción Popular 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, presentan el siguiente:

PROYECTO DE LEY

“LEY QUE EXTIENDE LA APLICACIÓN DE LA REMUNERACIÓN MINIMA VITAL PARA LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PUBLICA”

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Ha dado la Ley siguiente:

ARTÍCULO 1.- Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular la equidad de la remuneración mínima vital entre el sector privado y el sector público.

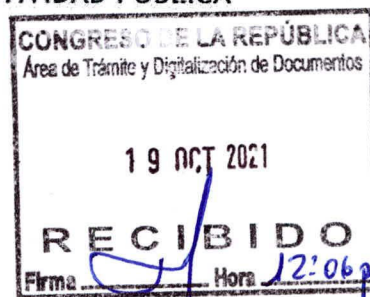
ARTICULO 2. - DE LA APLICACIÓN DE LA REMUNERACION MINIMA VITAL

Establézcase que los incrementos que se realice a la remuneración mínima vital, es extensiva a las remuneraciones de los trabajadores sujetos a los regímenes laborales públicos del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 CAS.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINAL

PRIMERA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.



SEGUNDA.- Adecuación de las remuneraciones

Los diferentes niveles de gobierno deben adecuar las remuneraciones mínimas en el caso de los regímenes laborales públicos del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 CAS. sector público

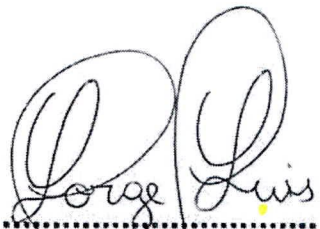
Lima, 29 de septiembre de 2021.


SILVIA MARÍA MONTEZA FACHO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


MG. LUIS ANGEL ARAGÓN CARREÑO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


JUAN CARLOS MORI CELIS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


CARLOS ALVARADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


JORGE LUIS FLORES ANCACHI
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA
VOCERO


CARLOS JAVIER ZEBALLOS MADARIAGA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


WILSON-SOTO PALACIOS
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA


KAROL IVETT PARADES FONSECA
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

El salario mínimo en el Perú, como término utilizado por la Organización Internacional del Trabajo a nivel internacional, tiene la denominación de Remuneración Mínima Vital (RMV). La RMV es la remuneración mínima mensual que debe percibir un trabajador de la actividad privada por una jornada de ocho horas de trabajo, toma un valor único para todo el país y para todas las actividades desarrolladas en el marco de la actividad privada.¹

1.1. EL MARCO NORMATIVO DE LA RMV

A continuación, desarrollaremos el marco normativo respecto de la remuneración mínima vital en nuestro país, lo cual se ha extraído del estudio "Revisión de la Remuneración Mínima en el Perú", desarrollado por la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo.²

La regulación de la Remuneración Mínima en el Perú, a nivel legislativo, data de 1916, año en que expide la Ley N° 2285 sobre trabajo personal de los indígenas e intervención del Ministerio Fiscal, en los juicios sobre locación de servicios. Esta norma establecía la obligación de retribuir pecuniariamente a los trabajadores indígenas, estableciendo que el monto por concepto de jornal, en ningún podía ser inferior a 20 centavos. Con esta disposición quedó establecida una retribución mínima para los trabajadores indígenas.

A nivel constitucional, el concepto de salario mínimo fue recogido por vez primera en la Constitución de 1920, y después por la Carta de 1933. En ambas, se dispuso que la Ley debía fijar "los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país". De esta manera, la institución y derecho al Salario Mínimo tuvieron consagración constitucional, y los indicadores o criterios para su determinación fueron materia de desarrollo a través de laudos arbitrales y pactos colectivos.

Posteriormente, mediante las Resoluciones Legislativas N° 13284 y N° 14033 de 1959 y 1962, respectivamente, el Estado Peruano ratificó dos normas internacionales de trabajo, el Convenio N° 26 sobre Establecimiento de Métodos para la fijación de Salarios Mínimos en las industrias y el Convenio N° 99 sobre Métodos para la fijación de Salarios Mínimos en la Agricultura, cuyas disposiciones serán desarrolladas más adelante.

¹ <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Estudios-Economicos/13/Estudios-Economicos-13-5.pdf>

² https://www.mef.gob.pe/contenidos/pol_econ/documentos/REVISION_DE_LA_RM_EN_PERU.pdf

Bajo este marco constitucional y legal, en agosto de 1962 se promulgó el Decreto Ley N° 14192 que dispuso la obligatoriedad de la fijación de sueldos y salarios mínimos en todas las actividades económicas del país, teniendo en consideración la naturaleza de las labores, la productividad de las actividades económicas, el costo de la vida y condiciones de trabajo en las diversas regiones (artículo 1°). Asimismo, esta norma encargó al Consejo Nacional de Trabajo la elaboración de un Anteproyecto de Ley sobre salarios mínimos, concordante con los convenios internacionales de trabajo, dentro del plazo de 30 días (artículo 2°), mientras tanto, fijó sueldos y salarios diferenciados en función al nivel de las actividades económicas presentes en cada Región, previamente identificada³.

En octubre del mismo año, se expidió el Decreto ley N° 14222, -y su Reglamento, Decreto Supremo N° 16 - que sancionó el Anteproyecto de Ley sobre Métodos de Fijación de Salarios Mínimos, elaborado por el Consejo Nacional de Trabajo, y dispuso la creación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, ente tripartito conformado por representantes de los empleadores, trabajadores y del Gobierno. Esta Comisión tuvo carácter consultivo y estaba encargada de proponer al Ministerio de Trabajo los reajustes de las remuneraciones mínimas para cada una de las regiones del país, de acuerdo con la pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones, ocasionada por la inflación.

Los criterios que debían ser considerados para determinar el monto del salario mínimo fueron: costo de vida en la respectiva localidad, circunscripción o región: la naturaleza, modalidades y rendimiento del trabajo: las condiciones económicas generales de la región y las particularidades de la rama de actividad para la cual quedaba establecido⁴.

En mayo de 1965, se emite el Decreto Supremo N° 007, que aprobó el Reglamento General sobre aplicación de los métodos permanentes de fijación de sueldos y salarios mínimos vitales. Las normas relativas a la conformación de la Comisión Nacional y Comisiones regionales para determinar los métodos de fijación del salario mínimo cayeron en desuso, de tal manera que la remuneración mínima mereció una regulación de alcance general, y fijada por Decreto Supremo hasta años recientes⁵.

³ Esta norma diferenciada los sueldos y saludos de hombres y mujeres en tres grupos de provincias; 1) Lima y Callao; 2) Casma, Santa, Camaná, Islay, Cusco, Huancavelica, Huánuco, Ica, Chíncha, Nazca, Pisco, Huancayo, Jauja, Tarma, Yauli, Trujillo, Pacasmayo, Chiclayo, Ferreñafe, Lambayeque, Chancay, Cañete, Mainas, Mariscal Nieto, Pasco, Piura, Paita, Sullana, Talara, Puno, Tacna, Tarata y Tumbes; y, 3) el resto de provincias

⁴ Artículo 5° del Decreto Ley N° 14222.

⁵ A partir de julio del año 1965, el monto de la Remuneración Mínima quedó fijado a través Resoluciones y Decretos Supremos, incorporando rubros adicionales. Posteriormente, los estudios, investigaciones y proposiciones de normas sobre niveles de sueldos y salarios a nivel nacional y regional, fueron encargados a la Oficina de Economía del Trabajo y Productividad, según la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, Decreto Ley 25927 (04.12.1993). Estas disposiciones fueron derogadas por la Ley 27711 (30.04.2002).



La Constitución de 1979 introdujo un cambio en lo relativo a los criterios de la determinación del Salario o Remuneración Mínima, al omitirlos. A la par, dispuso su reajuste de manera periódica con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores cuando las circunstancias lo requieren.

Con la emisión del Decreto Supremo 002-8J-TR, en febrero de 1983, se introducen los conceptos de "Bonificación Especial por Costo de Vida" y "unidad de referencia". Así, la unidad de referencia era el resultado de adicionar al sueldo o salario mínimo vital, fijado por Resolución Suprema N° 030-82-T8, el monto de la bonificación especial, siendo base de cálculo únicamente "para el pago de vacaciones, salario dominical, día feriado no laborable, cualquier licencia o permiso que conlleve el pago de salario ordinario, así como para el pago de horas extraordinarias" (Artículo 3°, inciso b, del Decreto Supremo N° 002-83-TR). Por otra parte, la bonificación especial por costo de vida, consiste en un incremento general de las remuneraciones no proveniente de negociaciones colectivas, a razón de un 20% aplicable sobre parte de la remuneración, equivalente al salario o sueldo mínimo vital fijado por Resolución Suprema N° 030-82-TR, del 23 de setiembre de 1982, y un 8% aplicable sobre la parte restante de la remuneración luego de aplicar el 20% mencionado, cuyo resultado no será superior a dos salarios o sueldos mínimos vitales, fijados por la Resolución Suprema N° 030-82-TR.

En 1984, a través del Decreto Supremo N° 014-84-7A se introdujeron los conceptos: "bonificación suplementaria" y "remuneración mínima". A partir de junio de dicho año, tanto los trabajadores sujetos a negociación colectiva como aquellos que ingresaran a trabajar a partir de junio de 1984, recibirían la bonificación suplementaria mencionada. Entonces, la nueva remuneración mínima de aquel entonces será equivalente a la unidad de referencia anterior (fijada por el sueldo o salario mínimo vital más la bonificación especial por costo de vida, más la bonificación suplementaria).

Esta nueva estructura de la remuneración mínima duraría muy poco tiempo, pues en 1985, con la expedición de los Decretos Supremos N° 023-7R y 026-7A, quedó establecido que en tanto no se establecieron nuevos mecanismos y criterios para la fijación de distintos niveles de remuneración mínima por actividad, se dispuso la vigencia de una remuneración mínima vital única y válida a nivel nacional. En adelante, el sueldo o salario mínimo vital previsto para la Provincia de Lima más la bonificación suplementaria rigieron para todo el país. Asimismo, quedó reconocida la atribución del Ministerio de Trabajo y Promoción Social para el reajuste de los sueldos o salarios mínimos vitales, cuando las circunstancias lo exijan. Este último supuesto parece haber operado como excepción a la práctica de reajuste periódico de las remuneraciones, por parte del Estado.

Más tarde, mediante Decreto Supremo N° 054-90-TC, el concepto "remuneración mínima vital" se aplicó de manera uniforme para todas las actividades económicas del país. Además, dicha remuneración quedó conformada por el ingreso mínimo legal, y los conceptos de bonificación por movilidad y bonificación suplementario adicional.

Posteriormente en 1991, mediante Decreto Supremo N° 017-91-TC, se convocó al Consejo Nacional de Trabajo y Concertación Social y se dispuso la creación del Comité Nacional de Remuneración Mínima Vital, para que proponga al Ministerio de Trabajo los métodos aplicables a cada actividad económica y en cada región, según sea el caso, determinando los tipos y montos de remuneraciones mínimas, cuando las circunstancias lo requieran. Además, debía proponer al Ministerio de Trabajo el establecimiento y la composición de Comités Regionales en cada Región del país.

En 1992, mediante Resolución Ministerial N° 091-92-TR se dispuso el pago de un monto proporcional de la remuneración mínima vital, para aquellos trabajadores que laborasen menos de 4 horas, para atender los regímenes especiales como trabajadores comisionistas, destajeros, mineros y periodistas.

En 1993, la Constitución Política del Perú, a diferencia de la anterior, omitió toda mención a la periodicidad del reajuste de la Remuneración Mínima, estableciendo que ésta es fijada por el Estado, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (artículo 24°).

En abril de 2002, a través de la Ley 27711 Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, modifica la conformación y competencia del Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo instancia que, además de la discusión y aprobación de políticas laborales, participa en la regulación de la Remuneración Mínima; sin embargo, esta materia no ha sido revisada plenamente por el Consejo, principalmente en lo relativo a la determinación de un método y mecanismos institucionales para su revisión periódica.

A continuación, presentamos un cuadro de la evolución de la Remuneración Mínima Vital⁶ en nuestro país:

⁶ http://data.ccpaqp.org.pe/info_al_dia/indicadores_vncmtos/il_evoluc_rmv.html

DISPOSITIVO	VIGENCIA		OBREROS	EMPLEADOS (mensual)
D.S. N° 003-92-TR	Del 09.02.1992	al 31.03.1994	S/ 2.40	S/ 72.00
D.U. N° 10-94	Del 01.04.1994	al 30.09.1996	S/ 4.40	S/ 132.00
D.U. N° 73-96	Del 01.10.1996	al 31.03.1997	S/ 7.17	S/ 215.00
D.U. N° 27-97	Del 01.04.1997	al 30.04.1997	S/ 8.80	S/ 265.00
D.U. N° 34-97	Del 01.05.1997	al 30.09.1997	S/ 10.00	S/ 300.00
D.U. N° 74-97	Del 01.09.1997	al 09.03.2000	S/ 11.50	S/ 345.00
D.U. N° 12-2000	Del 10.03.2000	al 14.09.2003	S/ 13.67	S/ 410.00
D.U. N° 22-2003	Del 15.09.2003	al 31.12.2005	S/ 15.33	S/ 460.00
D.S. N° 016-2005-TR	Del 01.01.2006	al 30.09.2007	S/ 16.67	S/ 500.00
D.S. N° 022-2007-TR	Del 01.10.2007	al 31.12.2007	S/ 17.67	S/ 530.00
D.S. N° 022-2007-TR	Del 01.01.2008	al 30.11.2010	S/ 18.33	S/ 550.00
D.S. N° 011-2010-TR	Del 01.12.2010	al 31.01.2011*	S/ 19.33	S/ 580.00
D.S. N° 011-2010-TR	Del 01.02.2011	al 14.08.2011	S/ 20.00	S/ 600.00
D.S. N° 011-2011-TR	Del 15.08.2011	al 31.05.2012	S/ 22.50	S/ 675.00
D.S. N° 007-2012-TR	Del 01.06.2012	al 30.04.2016	S/ 25.00	S/ 750.00
D.S. N° 005-2016-TR	Del 01.05.2016	al 31.03.2018	S/ 28.33	S/ 850.00
D.S. N° 004-2018-TR	Del 01.04.2018 (Para microempresas a partir del 01-05-2018)	en adelante	S/ 31.00	S/ 930.00

Conforme aparece en el cuadro anterior el último dispositivo que se emitió para regular la RMV ha sido el Decreto Supremo N° 004-2018-TR⁷, el cual dispuso el incremento en S/ 80.00 (ochenta y 00/100 Soles) de la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasó de S/ 850.00 (ochocientos cincuenta y 00/100 Soles) a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles); incremento que tuvo eficacia a partir del 1 de abril de 2018.

Como se desprende del dispositivo antes citado, dicho incremento y los anteriores es aplicada únicamente a los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada y por lo tanto excluye a los trabajadores de la actividad pública; en este sentido la presente propuesta legislativa, tiene por objeto establecer que los incrementos que se

⁷ <https://espij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1203120>

fijen para el régimen laboral privado, sea también de aplicación al régimen público, como es el del D.Leg N°276.

El artículo 24° de la Constitución establece en su primer párrafo que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".

Asimismo, el artículo 2.2 de la Constitución, establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley. *Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole", disposición normativa que resulta aplicable tanto a la situación de los trabajadores que prestan servicios en el ámbito privado como la de aquellos que lo hacen en el ámbito del sector público, toda vez que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.*

Otro aspecto a considerar y que regula nuestra Constitución Política del Perú, es lo que se establece en el capítulo IV de su Título I "De la función pública", en los artículos 39° al 42°, una serie de disposiciones sobre la función pública en general y la carrera administrativa en particular. La función pública ha sido concebida, desde un punto de vista material, como la realización o desempeño de funciones en las entidades públicas del Estado. De manera similar, el artículo 2° de la Ley 27815, del Código de Ética de la Función Pública, define a la función pública como "toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos".

El Tribunal Constitucional, en el fundamento 6 de la STC 4922-2007-PA/TC, preciso que: *"la remuneración es la retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, y que posee una naturaleza alimentaria al tener una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio de derecho a la igualdad y la dignidad; y que, al mismo tiempo, adquiere diversas consecuencias o efectos para el desarrollo integral de la persona humana."*⁸

1.2. LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL

La remuneración como retribución que recibe el trabajador en virtud del trabajo o servicio realizado para un empleador, debe ser entendida como un derecho fundamental. Además de adquirir una naturaleza alimentaria, tiene una estrecha

⁸ Fundamento 6 de la STC 4922-2007-PA/TC



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

relación con el derecho a la vida, acorde con el principio de derecho a la igualdad y la dignidad, que adquiere diversas consecuencias o efectos que serán de vital importancia para el desarrollo integral de la persona humana.

En el plano internacional este derecho fundamental guarda igual coherencia y relación con lo recogido en el artículo 23° numeral 2 y 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos:

Artículo 23°:

(...)

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7° ha señalado con respecto a este derecho:

Artículo 7°:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;

(...)

De igual manera, el Convenio de la Organización Internacional de Trabajo N° 100, sobre la igualdad de remuneración establece en su artículo 2.1 lo siguiente:

Artículo 2°:

I. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

En ese sentido, se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.

1.3. REMUNERACIÓN EQUITATIVA

Por otra parte, el reajuste de las remuneraciones o compensaciones económicas de los servidores civiles corresponde al Estado, como empleador, adecuar los salarios de los servidores públicos al contexto económico-social del país. Ello a fin de asegurar no sólo una remuneración equitativa y suficiente, sino también para contribuir a la mayor eficacia y efectividad de los servicios que éstos prestan. No se debe olvidar que la propia ley del servicio civil, reconoce el principio de competitividad en el sistema de compensaciones, el cual "busca atraer y retener personal idóneo en el Servicio Civil peruano", conforme al Art. 30° a), además, se establece como objetivo de la compensación económica el "captar, mantener y desarrollar un cuerpo de servidores efectivo que contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales", según lo señalado en el artículo 28° de la citada ley.

Los derechos fundamentales como a una remuneración justa y equitativa de los servidores públicos no pueden limitarse de modo indefinido y sin garantías que protejan la remuneración equitativa y suficiente de dichos servidores. Las crisis económicas exigen que los trabajadores y la Administración Pública compartan las respectivas responsabilidades y consecuencias, pero en ningún caso, controlada la crisis, que dichos trabajadores sean los permanentes afectados con las aludidas medidas extraordinarias.

En efecto, teniendo en cuenta la importancia que tiene la remuneración "suficiente" en el aseguramiento de la subsistencia digna y decorosa del trabajador y su familia, por lo que resulta necesario la aplicación de los alcances de la remuneración mínima vital para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública, puesto que no sólo es una exigencia razonable, sino que además viene sustentado por los derechos fundamentales a la remuneración.

1.4. RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL

La carrera administrativa es permanente y se basa en los principios de: Igualdad de oportunidades: las posibilidades de desarrollo y las condiciones son diseñadas de forma general e impersonal, el mismo que se contraviene con lo señalado en el Art. 46° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y remuneraciones del Sector Público, que establece el haber básico de los servidores públicos se regula anualmente en proporción a la Unidad Remunerativa (URP), sin expresar razones objetivas que justifiquen un trato diferenciado entre los trabajadores que prestan servicios en el ámbito privado y aquellos que lo hacen en el sector público. Es importante añadir, que muchos servidores públicos, se encuentran afectados por la aplicación de esta norma, que es mucho menor a la remuneración mínima vital.

El conjunto de disposiciones de la Constitución que se refieren a la función pública configura un régimen jurídico específico de los servidores públicos. Este régimen jurídico es el Servicio Civil, que está compuesto por un conjunto de disposiciones jurídicas que regulan, articulan y gestionan el vínculo entre la administración y el empleado público, así como la eficacia y eficiencia en la prestación del servicio público. En general, tales disposiciones se refieren a derechos, deberes, principios, directrices, procedimientos, trámites, prácticas, pautas, etc., que buscan garantizar el adecuado manejo de los recursos humanos y su relación con la administración estatal y la prestación efectiva del servicio público.

En cuanto a las remuneraciones del sector público, se tiene que conforme al numeral 1) de la Quinta Disposición Transitoria de la LGSNP, las entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas únicamente hasta doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una bonificación por escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según corresponda.

Desde el año 2006 a la actualidad, las Leyes de Presupuesto para el Sector Público (en adelante LPSP) estipulan limitaciones aplicables a las entidades en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local); regulándose en el artículo 6° de la Ley N° 30372, LPSP 2016, prohibiciones o restricciones respecto al ingreso del personal:

- i) Se prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos/ compensaciones económicas y beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento;

ii) Se prohíbe la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y beneficios de toda índole con las mismas características señaladas anteriormente;

iii) Estas prohibiciones incluyen el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.

De este modo, las LPSP anuales vienen regulando prohibiciones respecto al incremento de remuneraciones; salvo que, por norma legal expresa, se autorice el reajuste, nivelación o incremento y/o beneficio remunerativo o económico de toda índole.

Por lo tanto, el Sistema Único de Remuneraciones no puede ser modificado y las entidades públicas están prohibidas de crear nuevos conceptos remunerativos o pagos que distorsionen dicho sistema; sobre el particular nos remitimos al Informe Legal N° 524-2012-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) respecto a los conceptos que integran el Sistema Único de Remuneraciones.

En la actualidad si bien se ha iniciado el proceso de reforma laboral, sin embargo, aún no ha culminado, el principal objetivo de la reforma es impulsar la meritocracia en la carrera pública, para lo cual se establece un régimen laboral único para todos los funcionarios y regula la selección de trabajadores a través de concursos públicos, así como su capacitación, remuneración y ascenso.

La reforma es positiva porque permitirá que haya línea de carrera en el sector público y que los sueldos (y por ende los incentivos) se eleven.

A pesar de que se inició en el 2013, esta es una reforma de largo aliento. Más de 240 entidades públicas han iniciado el proceso de tránsito al régimen de Servir. De ellas, 19 ya están en la etapa final. Se espera que para el 2019, todas las entidades públicas reguladas por la ley deberían haber culminado la transición, según la misma norma.

Sin embargo, al encontrarse en proceso dicha reforma no puede pretenderse que trabajadores del sector público perciban remuneraciones menores a la Remuneración Mínima Vital, en razón a las prohibiciones que año a año la Ley de Presupuesto ha regulado a efecto de prohibir cualquier tipo de incremento para las remuneraciones del sector público, como se ha señalado líneas arriba.

Es por ello que el presente proyecto de ley busca corregir esta desigualdad que las normas han generado en cuando a los trabajadores sujetos al régimen privado con los del régimen públicos, siendo que la remuneración de estos últimos contraviene los derechos fundamentales que regula la Constitución Política.

II. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La presente propuesta legislativa, tiene por objeto establecer que la remuneración mínima vital regulada por la normatividad vigente sea de aplicación para los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública.

III. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

Esta iniciativa recoge la propuesta efectuadas en el congreso pasado, a través del Proyectos de Ley N° 4145/2018-CR de autoría del congresista Miguel Román Valdivia del Grupo Parlamentario Acción Popular, del cual se ha extraído información que se consigna en la parte expositiva, del presente proyecto.

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

En el caso de aprobarse la aplicación de los alcances de la remuneración mínima vital para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública del Decreto Legislativo N° 276, permitirá asegurar no sólo una remuneración equitativa y suficiente, sino también para contribuir a la mayor eficacia y efectividad de los servicios que éstos prestan. Asimismo, dará como resultado el aseguramiento de la subsistencia digna y decorosa del trabajador y su familia.

El aumento del salario mínimo incrementa los ingresos de los trabajadores que perciben remuneraciones alrededor del valor del RM. Asimismo, el aumento de la remuneración mínima genera un efecto distributivo positivo de la RM en favor de los trabajadores de bajos ingresos.

Esta medida debe aplicarse en cumplimiento de la obligación constitucional que tiene el Estado, y de otro lado, permite mantener el poder adquisitivo de trabajadores del régimen público.



LUIS ANGEL ARAGÓN CARRERO
Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

V. LA RELACIÓN DE LA INICIATIVA CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

El presente proyecto se encuentra enmarcado en lo establecido en la Política 14 del Acuerdo Nacional, referida al Acceso al Empleo, Digno y Productivo, dentro de la política específica de garantizar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole.