



BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO
Congresista de la República

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*



Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

Los Congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la Congresista BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO, miembro del Grupo Parlamentario "Perú Democrático", en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 22° inciso c), 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República
Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE ESTABLECE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA

Artículo 1. - Objeto de la Ley

La presente ley de tiene por objeto modificar el artículo 6 de la Ley 31365 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, a fin de establecer que la remuneración mensual de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública no sea menor al monto equivalente a la remuneración mínima vital (RMV) vigente.

Artículo 2. - Modificación del artículo 6 de la Ley 31365 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022

Modifícase el artículo 6 de la Ley 31365 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:

"Artículo 6. - Ingreso del Personal

Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones,

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Exceptúase el incremento para aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública, a fin que su ingreso mensual no sea menor al monto equivalente a una remuneración mínima vital (RMV) vigente. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente [...].

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. – Regulación

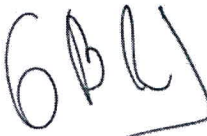
El Poder Ejecutivo regula la presente ley, en el marco de su competencia en un plazo de sesenta (60) días calendario a partir de su publicación.

SEGUNDO. – Derogatoria

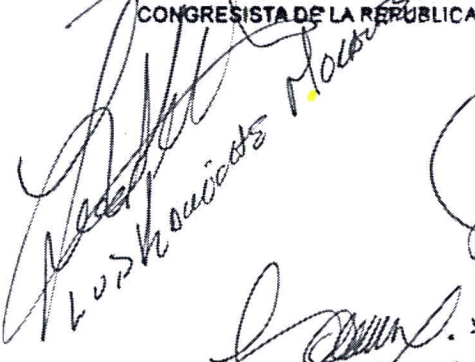
Derógase o modifícase las normas legales, reglamentarias que se opongan o limiten a la presente ley.

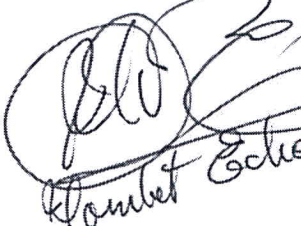
Lima, julio de 2022.

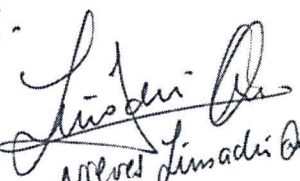

BETSSY BETZABET CHAVEZ CHINO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA



Guillermo Benavides


CARLOS JAVIER ZEDILLO MADARIAGA
Congresista de la República
Vicepresidente del Grupo Parlamentario
Frente Democrático


Humberto Echeverría R.


Néstor Lima

**Proyecto de Ley que establece la
remuneración mínima vital de los
trabajadores sujetos al régimen
laboral de la actividad pública.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

**LEY QUE ESTABLECE LA REMUNERACIÓN MÍNIMA VITAL DE LOS
TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA**

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

De acuerdo a nuestra Constitución, en el artículo 2 inciso 2 señala que toda persona tiene derecho a: *"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"*.

Por otro lado, según el artículo 24 de la Constitución Política señala que:

"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
(El subrayado es nuestro).

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores".

Además, el artículo 26 de la Constitución señala sobre los principios en la relación laboral: *Igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley y, la Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

Asimismo, el Tribunal Constitucional en su fundamento 22 en la sentencia 008-2005-PI/TC ha señalado lo siguiente: *"Hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. En puridad, plantea la plasmación de la isonomía en el trato previsto implícitamente en el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución; el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley"*. Por ello, el principio de igualdad ante la ley obliga a que el Estado asuma una determinada conducta al momento de legislar o de impartir justicia¹.

¹ <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>, fundamento 23

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

Es por ello, la presente iniciativa legislativa establece que en nuestro país ningún trabajador sujeto al régimen privado y régimen público gane por debajo de una Remuneración Mínima Vital (RMV) de acuerdo a la ley vigente. Además, no exista ninguna desigualdad entre las normas laborales.

De la Remuneración Mínima Vital del Régimen de la Actividad Privada

Conforme al Decreto Supremo 003-2022-TR se estableció que, a partir del 1 de mayo de 2022, la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada se incrementa hasta el monto de S/ 1025.00 Soles.

De esta manera, el sueldo mínimo de los trabajadores del sector formal pasará de S/ 930 a S/ 1,025, con ello se espera que esta norma favorezca el otorgamiento de los beneficios sociales, dado que incidirá directamente en la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), el cálculo de la asignación familiar, así como los vales de alimentos².

En nuestro país, el incremento del sueldo mínimo vital en la actividad privada se establece de acuerdo a diversos criterios como: tasa de crecimiento de PBI, tasa de desempleo abierto, tasa de informalidad laboral y ratio entre la RMV y la remuneración promedio, es una propuesta planteada por el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo (CNTPE).

De acuerdo al Decreto Supremo 003-2022-TR, su aplicación es para los servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, según esta norma los trabajadores deben percibir una remuneración no menor a la Remuneración Mínima legalmente establecida.

Por ello, se tiene que la Remuneración Mínima Vital ha sido establecida legalmente únicamente para los servidores del régimen de la actividad privada, Por lo cual, no estaría permitido el incremento de la remuneración para los trabajadores del sector público.

De la Remuneración Mínima en el Régimen de la Actividad Pública

Según el artículo 43 del Decreto Legislativo 276 señala lo siguiente:

"La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.

El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En una y otro caso,

² <https://www.enfoquederecho.com/2022/04/13/editorial-aumento-de-remuneracion-minima-vital-beneficio-o-populismo/>

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.

Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente.

Los beneficios son los establecidos por las Leves y el Reglamento, y son uniformes para toda la Administración Pública."

Por ello, la norma propuesta establece la remuneración mínima para el régimen público.

De la prohibición del incremento de remuneraciones según la Ley de Presupuesto del Sector Público

Según el artículo 6 de la Ley 31365 Ley de Presupuesto del Sector Público, para el Año Fiscal 2022, ha establecido la prohibición del incremento remunerativo para las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos.

De acuerdo a la Ley 31365, se encuentra prohibido en las entidades del sector público el reajuste o incremento de remuneraciones legalmente establecidas por norma como lo es el Sistema de Remuneraciones Único para los servidores del Régimen del Decreto Legislativo 276.

Sobre este hecho en un evento organizado en el foro denominado "La Negociación Colectiva en el Estado: Un Derecho Reconquistado, organizado por la Primera Vicepresidencia del Congreso de la República. Se mencionó: *"Ante el pedido del TC, que exhorta al Congreso de la República que emita una norma que regule la negociación colectiva de la administración pública, siguiendo los principios establecidos en su sentencia, entre ellos la que admite que las negociaciones colectivas relacionadas con el incremento de salarios sean ratificadas, en última instancia por el Poder Legislativo, consideró que le corresponde al Parlamento Nacional asumir su responsabilidad como tal".*³

³ <https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Prensa/heraldo>

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

La prohibición contemplada en el artículo 6 de la Ley de Presupuesto del Sector Público, es contraria al artículo 24 de nuestra Constitución. Por ello, el Tribunal Constitucional ha emitido un pronunciamiento que señala que tanto el principio de equilibrio presupuestal como el de negociación colectiva deben conciliarse y que el legislador no puede privilegiar uno de ellos en desmedro del otro⁴. En consecuencia, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída sobre los expedientes 003-2013-AI/TC, 004-2013-AI y 0023-2013-AI/TC señaló en el fundamento 48 lo siguiente:

"(...) una interpretación adecuada y razonable de los artículos 28, 42, 77 y 78 de la Constitución, así como de los Convenios 98 y 151 de la OIT, referidos a la negociación colectiva en la Administración Pública, confiere el derecho de los trabajadores o servidores públicos de discutir el incremento de las remuneraciones a través del mecanismo de la negociación colectiva, con respeto del principio de equilibrio y legalidad presupuestales (...) (Sentencia 0003-2013-PI/TC y acumulados, fundamento 90).

Asimismo, en el fundamento 47 el TC mencionó: "[...] No obstante que tales limitaciones o prohibiciones excesivas en el tiempo se han declarado incompatibles con el Convenio 98 de la OIT, el Comité de Libertad Sindical ha expresado ser consciente de que la negociación colectiva en el sector público exige la verificación de los recursos disponibles en los distintos organismos o empresas públicas, y de que tales recursos están condicionados por los presupuestos del Estado (Caso 1617, Quejas contra el gobierno del Ecuador presentadas por la Confederación de Trabajadores de Ecuador). Por ello, ha señalado que la legislación que establece las restricciones debería dejar de tener efectos como máximo en las fechas estipuladas en la ley, o incluso antes, si mejora la situación financiera y económica (Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 2006, párr. 1025) (Sentencia 0003-2013-PI/TC y acumulados, fundamentos 83, 86 y 87)".

Marco Jurídico de la remuneración mínima

Según el artículo 23, numeral 2 y 3 de la Declaración Universal DDHH ha señalado que: *"Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual"*. Y mencionó que, *"Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una*

4

<https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Prensa/heraldo.nsf/CNtitulares3/c8f08c078ba7bfbc0525805f005888dd/?OpenDocument>

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social".

Por otro lado, el Pacto Internacional de Derechos, Económicos, Sociales y Culturales en su artículo 7 señala:

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;

[..]

Asimismo, de acuerdo al Convenio OIT 100 sobre la igualdad de remuneraciones artículo 2.1 mencionó que: "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". Donde este principio se debe aplicar por medio de (a) la legislación nacional, (b) cualquier sistema para la fijación de la remuneración, establecido o reconocido por la legislación;

Según la Sentencia del Tribunal Constitucional en el fundamento 18 del SIC-01.014-PI sobre el Caso Ley de Reforma Magisterial señala:

"La Constitución reconoce explícitamente la protección a la remuneración equitativa. El Convenio 100 de la OIT, al respecto, establece que "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". De ello se desprende que toda remuneración calculada con base en criterios discriminatorios por razón de género será inequitativa y, por ende, inconstitucional".

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional ha señalado que *la remuneración mínima, en el ámbito nacional, puede tener un origen normativo o de negociación colectiva. En primer lugar, el artículo 24 in line de la Constitución prevé establecer remuneraciones mínimas de forma abstracta mediante la acción del Estado, a través de fuentes normativas de carácter general. [...]*.

Además, el Tribunal Constitucional en el fundamento 27 del SIC-01.014-PI ha señalado que *"la remuneración suficiente, bajo los epígrafes de RMV o de salario piso por negociación colectiva, según lo establece el mismo artículo 24 de la Constitución, debe procurar, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, es decir, que el trabajador deberá gozar de una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social (artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos).[...]"*. (El subrayado es nuestro).

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

El efecto de la presente iniciativa es la modificatoria del artículo 6 de la Ley 31365 Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2022, con el objeto de establecer que la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública no sea inferior al monto equivalente a una remuneración mínima vital (RMV) de la ley vigente. Con ello, se promueve la igualdad entre las normas.

Tendrá el impacto en el desarrollo de la función pública, así como en los trabajadores de la administración pública de nuestro país. Y plantea la siguiente modificatoria:

Texto vigente	Texto propuesto
ARTÍCULO 6.- Ingreso del Personal Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de	ARTÍCULO 6.- Ingreso del Personal Prohíbese en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales, Ministerio Público; Jurado Nacional de Elecciones; Oficina Nacional de

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. [...].	Procesos Electorales; Registro Nacional de Identificación y Estado Civil; Contraloría General de la República; Junta Nacional de Justicia; Defensoría del Pueblo; Tribunal Constitucional; universidades públicas; y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Exceptúase solo el incremento para aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública, a fin que su ingreso mensual no sea menor al monto equivalente a una remuneración mínima vital (RMV) vigente. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. [...].
--	--

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa permitirá tener una remuneración equitativa y sin discriminación, por cuanto fortalece la gestión pública; además, tiene un impacto positivo en los trabajadores del sector público.

Asimismo, permite mejorar los servicios públicos, y promueve que todos los trabajadores del sector perciban una remuneración mensual que no sea menor a un Sueldo Mínimo Vital (SMV) de la legislación vigente.

Por otro lado, la presente iniciativa promueve para que el Estado financie gastos de la Administración Pública, principalmente a través del pago de impuestos de sus ciudadanos y, por ello, el Estado tenga la obligación de velar por el interés general, de modo tal, que los salarios de los trabajadores, tal como ha señalado el Tribunal Constitucional beneficie a todas las personas que trabajan en el sector público y tengan el derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa tiene vinculación con las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional:

11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación

“Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población”. (El subrayado es nuestro).

Proyecto de Ley que establece la remuneración mínima vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad pública.

14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo

“Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible”. (El subrayado es nuestro)