

## **MESA REDONDA**

### **Sobre negociación colectiva en el Sector Público**

#### **Víctor Ferro**

Continuamos la sesión dando inicio a una Mesa Redonda de alto nivel. Para establecer la mecánica que vamos a utilizar, vamos a poner un tema central de los que se han discutido estos dos días, para efectos que puedan ser materia de reflexión y debate por parte de los integrantes de la mesa y por supuesto aportar sus propias ideas sobre estos planteamientos.

Entonces vamos a comenzar con el Dr. Neves y seguiremos en el orden de la mesa, con un tema puntual que paso a detallar. Uno de los argumentos centrales que se han planteado por parte de quienes postulan la Ley Servir, es que en el Sector Público existe una gran dispersión regulatoria y que los ingresos de los trabajadores de las entidades del Estado que cuentan con recursos propios o con financiamiento de fuentes propias, pueden acceder a mejores ingresos que aquellas entidades que carecen de esta disponibilidad y, por tanto, pretender una negociación colectiva que parte de una enorme distorsión, lo que provocaría sería generar aún mayores distorsiones. Entonces, se plantea la idea sobre si es necesario que previamente se establezca un sistema integrado de remuneraciones en el sector público que ordene las diferentes categorías ocupaciones en función de ingresos más o menos semejantes para categorías análogas y a partir de allí recién se pueda entrar a un sistema pleno de negociación colectiva. Este un tema que ponemos sobre la mesa y comenzamos con el Dr. Neves.

#### **Javier Neves**

Buenas noches. Tenemos un tiempo bastante limitado y yo quisiera hacer algunas afirmaciones y preguntas que me parecen muy importantes en esta materia, dentro del tiempo asignado. Primero, creo que sería importante distinguir entre funcionarios y trabajadores, porque respecto de los funcionarios, ha dicho la

Comisión de Expertos, solo los funcionarios públicos empleados en las entidades del Estado pueden quedar excluidos del ámbito de aplicación del Convenio 98, lo que incluye el derecho de negociación colectiva; y los trabajadores comunes, que no tienen poder de dirección ni desempeñan un cargo de confianza, tienen derecho de negociación colectiva. A partir de eso, lo primero que yo me preguntaría es cuál es el sustento constitucional del derecho de negociación colectiva de los trabajadores públicos en el Perú, y me parece importante que el Tribunal Constitucional, en el proceso de amparo del sindicato de Sunat contra Sunat y en la sentencia de inconstitucionalidad contra La Ley del Servicio Civil tanto en los tres votos a favor como en los tres votos en contra, han reconocido que el artículo 28 de la Constitución, que reconoce derechos laborales, se aplica también a los trabajadores públicos; ya lo había dicho el Tribunal en el proceso de inconstitucionalidad contra la Ley Marco del Empleo Público, lo ha reiterado, todos coinciden en eso, o sea, los derechos laborales íntegramente, incluyendo la negociación colectiva, se aplican a los trabajadores públicos.

¿Por qué el artículo 42?, también lo ha dicho el Tribunal Constitucional, porque el artículo 42, que reconoce la sindicación y la huelga, omite la negociación colectiva pero, primero, la negociación colectiva es parte sustancial de la libertad sindical, y segundo, el artículo es importante porque excluye a ciertas categorías de trabajadores –poder de decisión, cargo de confianza– en concordancia con la Comisión de Expertos, de esos derechos colectivos.

¿La negociación colectiva comprende las remuneraciones? Yo creo que el tema fundamental en el Perú en materia de negociación colectiva son las remuneraciones, a tal punto que, muchas veces, los sindicatos en los procedimientos de negociación colectiva están dispuestos a sacrificar todas las otras peticiones y quedarse solo con el aumento de remuneraciones y con el bono por cierre de pliego.

¿Forman parte importante las remuneraciones del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva? Yo creo que una prohibición como la que existe en el Perú, vulnera el contenido esencial; el Tribunal Constitucional ha dicho en algunos pronunciamientos y lo ha reiterado varias veces, lo siguiente: “los derechos fundamentales no son absolutos, pueden limitarse, pero cuando no se afecte su contenido esencial”; entonces, si las remuneraciones forman parte del contenido esencial del derecho a la negociación colectiva, no puede afectarse con una prohibición la negociación de remuneraciones.

¿Qué se hace cuando dos derechos o bienes o valores constitucionales entran en conflicto? ¿Se sacrifica un bien enteramente en aras del otro? ¿O se pondera?: se pondera, hay que establecer un balance y determinar, de acuerdo con el peso constitucional que tiene cada uno de esos bienes o valores, cuánto

se sacrifica de cada uno de los dos, pero o se puede eliminar uno enteramente en aras del otro.

En el Perú ¿qué se ha hecho? Se ha establecido una prohibición absoluta y permanente de negociar colectivamente remuneraciones para todos los trabajadores del Estado, sujetos a régimen público, sujetos a régimen privado, absolutamente, comprende a todos los trabajadores del Estado, permanente, porque no tiene un tiempo de vigencia, o sea, la más severa forma de limitación. Esta prohibición viene impuesta por la ley de presupuesto y por la ley del Servicio Civil; la ley del servicio civil ha sido, desde mi punto de vista, convalidada por el Tribunal Constitucional, porque se requerían cinco votos para declararla inconstitucional y se obtuvieron tres. Contradictoriamente, la ley de presupuesto, según el rumor que circula por los ambientes jurídicos de Lima, va a ser declarada inconstitucional por el Tribunal, entonces vamos a entrar a un escenario bastante curioso, ¿no?, la composición anterior del Tribunal convalida la Ley de Servicio Civil que realiza la misma prohibición que la Ley de Presupuesto que va a ser declarada inconstitucional (...) veremos los fundamentos y qué pasa en adelante.

¿Qué dijo el Tribunal Constitucional cuando convalidó la Ley de Servicio Civil? Citando el Convenio 151, dijo que era válido establecer otros mecanismos distintos a la negociación, como la consulta. La consulta ya existió en el Perú; hubo dos decretos supremos en 1982 que establecieron un régimen de consulta. ¿Funcionó? No, fue una farsa, eso simplemente, yo le pregunto a los sindicatos, el aumento que estoy dispuesto a darte es “x”. ¿Lo aceptas o no? Perfecto te doy “x”, ya te consulté. O sea, digamos que si hay algo que puede prestarse a ser una burla, es esa consulta tal como fue concebida, por lo menos en el Perú.

Por último, la pregunta que hacía Víctor. Hemos escuchado la experiencia de otros países, se dice desde Servir y desde el Ministerio de Economía, que la negociación colectiva conduciría a la destrucción del sistema de remuneraciones y de la meritocracia; yo creo que eso es mentira, porque una negociación colectiva de remuneraciones en el Estado tendría que ser centralizada, es decir, el proyecto tendría que ser –y así se ha propuesto en el Perú–, que hubiera un proyecto que presentan las centrales sindicales de trabajadores públicos al Poder Ejecutivo, negocian con él, cuando se llega a un arreglo el Poder Ejecutivo lo incorpora en el proyecto de Ley de Presupuesto para el ejercicio siguiente y el Congreso se compromete a aprobarlo; es difícil, sí, es difícil pero no es imposible, claro, es más fácil autoritariamente tener a los trabajadores públicos privados de todo incremento desde hace 30 años, eso es más fácil. ¿No? Pero es no es democrático y el Perú quiere vivir en democracia, entonces, aunque tenga costos, tramites difíciles, delicados, tenemos que ensayar los procedimientos democráticos que son los que corresponden a un Estado que quiere ser democrático. Muchas gracias.

**Germán Alarco**, profesor de la Escuela de Posgrado de la Universidad del Pacífico y experto en temas macroeconómicos y distributivos.

Muchas gracias, en primer lugar agradecer la invitación de Adolfo y obviamente esta primera jornada para mí de capacitación en temas de negociación colectiva en el Sector Público, de los doctores Villasmil y Bolaños, saludos a todos.

Lo que quiero transmitir son dos conjuntos de ideas, una relativa a la economía y estos aspectos de la negociación colectiva y la otra más puntual relativa al asunto de Servir.

La primera idea que quiero transmitir es que no todos los economistas somos enemigos –y lo digo abiertamente– de la negociación colectiva y de la remuneración mínima vital; es decir, si vemos en los medios vamos a ver una ofensiva mediática en términos de que el ajuste de la remuneración es malo para la economía y que toda intervención en relación al tema de las negociaciones también es malo para la economía; entonces quiero partir con una definición: que no todos los economistas estamos en contra de estos dos grandes instrumentos del ámbito laboral.

La segunda idea que quiero transmitir es que las propuestas del Gobierno se fundamentan en una teoría –no en la teoría económica en general– en la teoría económica que llamamos estándar, en particular le decimos nosotros los economistas la teoría neoclásica, donde el salario real es solo un costo de la producción, la reducción de la remuneración mínima y el evitamiento de las negociaciones colectivas son sus instrumentos, instrumentos del Gobierno.

Voy a avanzar en esta discusión, la tercera idea que quiero transmitir sobre el tema de lo económico y negociación colectiva es que las propuestas del Gobierno, que están orientadas a reducir el peso de la masa salarial sobre el producto, elevar la parte correspondiente a las ganancias y de esta forma intentarían promover –dicen ellos– la inversión privada y las exportaciones netas. Hay un enfoque claro en términos de reducir el peso de los salarios en el producto. Y ahí viene el problema y la diferencia respecto de nosotros economistas en otras líneas respecto de lo planteado por la economía neoclásica.

La cuarta idea es que la reducción de la participación de la masa salarial en el producto erosiona –y hay evidencia empírica– el crecimiento del producto, y aumenta la desigualdad en términos de la distribución funcional o factorial, estamos hablando de la distribución en términos de la participación de los salarios en el producto, las ganancias, los ingresos de los independientes y la personal relativa a las familias medidas por estratos, por decirles como decimos los economistas; y lo que sigue a continuación es que para nosotros, economistas inscritos

en la corriente keynesiana y postkeynesiana, este incremento de la desigualdad a lo que nos lleva es a menor crecimiento económico y nos lleva a efectos no solo en el ámbito económico, sino efectos en el ámbito social y en el ámbito político. Entonces, somos parte de un grupo de economistas no alineados en las líneas del Gobierno, que pensamos que hay que procurar que las remuneraciones se eleven, hay que defender las negociaciones colectivas porque de esta forma lo que procuramos es que aumente o al menos se mantenga la participación salarial en el producto y si esto ocurre eso es garantía de que la economía siga creciendo. Voy a comentar hacia el final, que aun documentos del Fondo Monetario Internacional recientes han demostrado la correspondencia o la correlación entre participación salarial y crecimiento económico; esto es que los planteamientos por el lado del Gobierno en términos de su negativa a los ajustes del salario mínimo, en términos de las negociaciones colectivas, ya han sido superados aun por organismos financieros como el Fondo Monetario Internacional.

Una quinta idea que quiero transmitir es que la teoría estándar, esta que domina el Gobierno y que –hay que señalarlo– también es parte de segmentos importantes de los grupos empresariales, supone una serie de supuestos de elementos que explican que este resultado, según esto, el incremento de las remuneraciones sea negativa al crecimiento y al producto; suponen por ejemplo, voy a comentar dos o tres puntos, que opera una ley por la que solo los factores por el lado de la oferta determinan la demanda, esto es, cualquier política por el lado de la demanda, por el lado de las remuneraciones, no tiene efecto real alguno, esto es, es una teoría que tiene un enfoque predeterminado por el lado de la oferta, opuesto al que plantearían economistas keynesianos o poskeynesianos que planteamos que es la demanda el factor conductor más importante del nivel de actividad económica.

Hay un conjunto de otros supuestos, sería largo señalar; por ejemplo, para la teoría neoclásica el incremento de los salarios o los salarios son un costo de producción y en realidad los salarios son dos cosas: efectivamente a nivel micro, a nivel de las empresas, son un costo, pero a nivel agregado, son la fuente de demanda y si yo pretendo reprimir salarios lo único que estoy haciendo es teniendo como contrapartida una reducción de la demanda que afecta al conjunto de los trabajadores y a la sociedad de forma global. Esto es, los salarios son efectivamente un costo de producción para las empresas y efectivamente cuando yo le pregunto a un empresario qué opina del incremento de salarios, me va a decir que no, pero aquí hay una paradoja, una cosa es el nivel micro, a nivel de las empresas, y otro es el efecto agregado, cuando yo establezco modelos agregados y si todos pretendemos reducir el peso de los salarios en el producto, el único impacto que vamos a generar es reducir el tamaño de la masa salarial en el producto y lo único que vamos a generar es reducir el tamaño del mercado interno y si pensamos que

la economía peruana y muchas de las latinoamericanas tienen problemas de crecimiento por su eslabón, su vinculación con las economías internacionales, es absurdo en estos momentos tratar de comprimir los mercados internos cuando también hay problemas por el lado de los mercados externos.

La sexta idea que quiero transmitir es que es imprescindible incorporar otras teorías económicas, sabemos, comentábamos justo con el profesor Neves, que hay un dominio mediático de un conjunto de actores que tratan de simplemente acallar otras escuelas económicas, y en ese sentido nosotros decimos que es imprescindible incorporar otras escuelas como la keynesiana. Por ejemplo, Kalecki (autor de la corriente postkeynesiana) en los años cincuenta, hablaba de la necesidad de sindicatos fuertes y los sindicatos fuertes eran importantes porque a través de la negociación colectiva permitirían reducir —él lo llamaba— “el grado de monopolio” era un contrapeso a los márgenes de ganancia y un contrapeso para lograr estructuras distributivas mejores para todo el conjunto de la sociedad. En ese sentido este enfoque que plantea que hay que reprimir a los salarios es negativo del bienestar colectivo y hay teoría y hay evidencias empíricas que así lo señalan.

La última idea que quiero transmitir, creo que ya no podré hablar de Servir, es lo relativo a los planteamientos recientes del Fondo Monetario Internacional; son documentos del año 2015, de hace un par de meses. ¿Qué dicen estos documentos?: cosas muy interesantes. La reducción de la tasa de sindicalización y la caída del salario mínimo, son factores explicativos importantes para explicar el incremento creciente de la desigualdad, esto es, el incremento de la desigualdad a nivel mundial no solo se explica por factores como la desregulación financiera, la reducción de impuestos a la renta en los últimos 20 o 30 años, sino también la destrucción de toda esta normatividad, toda esta institucionalidad laboral ha contribuido a la desigualdad. Dice, “la menos sindicalización trae aparejada una mayor participación de los grupos de ingresos más altos de las economías avanzadas entre los años 80 y 2010, que se dice también que el debilitamiento de los sindicatos puede llevar a una menor redistribución del ingreso y a una mayor desigualdad del ingreso neto, es decir, después ya de impuestos y transferencias; luego, que la reconcentración del ingreso a favor de los más ricos genera que las fluctuaciones del valor de sus activos, efecto riqueza, impacten más severamente en las economías.

¿Qué nos está diciendo el Fondo Monetario Internacional? Que el tema de la extrema desigualdad es un tema complejo, es un tema que afecta el crecimiento económico, que afecta a la sociedad y que afecta a las instituciones políticas y en ese sentido es una suerte de llamada de atención a este gobierno que sigue con teorías del siglo XIX, pensando que los trabajadores, que la negociaciones

colectivas son enemigos del progreso, mientras que en la realidad son todo lo contrario. Muchas gracias.

**Eduardo Rodríguez Calderón**, especialista de la OIT en actividades para los trabajadores.

Muchas gracias, en primer lugar señalar que es un privilegio participar de esta mesa con tan ilustres integrantes. Voy a hacer una reflexión desde otro ángulo, no voy a referirme a lo que ya el Dr. Neves refirió, que son los criterios de la propia OIT en cuanto al tema de la negociación salarial. ¿Qué quiero señalar? En primer lugar, que la OIT lo que plantea como aporte para la construcción de la justicia social es el trabajo decente; entonces tendríamos que preguntarnos si en el Sector Público también debería haber trabajo decente, y la respuesta obvia es sí, y no solamente trabajo decente, sino aquí está un representante de la ISP y ellos tienen una campaña mundial sobre servicios públicos de calidad, entonces la pregunta que tendríamos que hacernos es si los servicios públicos de calidad pueden garantizarse con trabajadores, empleados y funcionarios de baja calificación, desmotivados, mal remunerados y, por tanto, entonces precarios en ese sentido; la respuesta creo que también es obvia en ese aspecto, por tanto entonces, ¿cuál es el elemento dinamizador o articulador de estos tres aspectos? Es la participación, el diálogo y la negociación colectiva.

Quiero para esta reflexión, trae a colación algunos aspectos que están en la recomendación referida al Convenio 154, a la cual generalmente no hacemos referencia pero que me parece que es muy importante, y es importante para lo que está señalándose y también para la reflexión sobre algunos elementos críticos de cómo mejorar la Ley del Servicio Civil. En primer lugar es cómo se fortalece la participación. Si uno analiza la ley Servir lo que se va a encontrar es que hay una unidireccionalidad y verticalidad en todos los aspectos que tienen que ver con formación, en todos los distintos elementos que tienen que ver incluso con la evaluación y con cómo mejorar los servicios, no hay ninguna participación de los usuarios ni por parte de los propios trabajadores, que son quienes están prestando estos servicios de manera cotidiana, por tanto, ese modelo de administración me parece que es un modelo bastante deficitario y que podría acercarse a ese siglo XIX del que aquí se habló en términos de concepción.

Pero esta recomendación plantea otros dos aspectos que me parecen muy importantes y que tienen que ver también con la cualificación del proceso de diálogo y negociación y es el derecho a la información; si no hay derecho a la información para la negociación, esa negociación es una negociación de regateo y por tanto entonces es una negociación que lo que va a llevar es a una mayor confrontación entre los propios actores de la relación laboral, por tanto, el

elemento de la información y de la información que tiene que ver con la disponibilidad presupuestal y con otra serie de aspectos, es un aspecto central para el mejoramiento de los propios salarios y en ese sentido, entonces, trato de responder de manera directa el tema de las entidades que tienen ingresos propios versus las que no lo tienen; a mí me parece que este es un tema de política de Estado y que tiene que haber en ese sentido también una política que evite la discriminación, porque todas las entidades del Sector Público tienen un cometido fundamental, y es que estas instituciones son las que garantizan el resto de los derechos humanos: a la educación, a la salud, al saneamiento, etc., etc. Entonces, en ese sentido, el elemento de cuáles son las entidades que tienen ingresos públicos y cuáles son las que no, me parece que no es un criterio sostenible para garantizar una equidad y una justicia social.

¿Qué otro aspecto plantea la recomendación del Convenio 154? Un aspecto que me parece fundamental y central y es el que haya la disponibilidad de recursos para la formación y para la negociación colectiva y esos recursos no solamente deben ser obviamente para los trabajadores, sino también para los funcionarios que se encargan de la administración de las relaciones laborales.

Finalmente, dos aspectos, uno es una anécdota, hace algún tiempo estábamos con la directora de la OIT en una reunión de la Corte en Colombia y se estaba discutiendo el rezago que había de conflictos laborales y preguntamos ¿de dónde vienen estos conflictos laborales? Vienen fundamentalmente del Sector Público; entonces, el nombrar magistrados supernumerarios o una sala adicional para resolver el rezago pues era una decisión inmediata pero no resolvía los problemas de fondo que eran cómo formar y profesionalizar la administración de las relaciones laborales en el Sector Público.

Termino, por razones de tiempo, con una idea central también. En Perú –a mi opinión personal– falta el desarrollo de una institucionalidad que lleve a cabo la administración de las relaciones laborales en el sector público. Muchas gracias.

**Jorge Villasante** ex ministro de Trabajo

Muchas gracias, buenas noches, agradecer la invitación. Vamos de frente al grano: ocurre lo siguiente. Se muestra a los abogados con una formación laboralista como irresponsables cuando planteamos temas como por ejemplo la defensa de la negociación colectiva, que se garantice el derecho de huelga, la libertad sindical, porque se asume desde alguna posición de economistas del país y prácticamente del Ministerio más poderoso, ustedes saben que el Ministerio más poderoso en el Perú y en cualquier otro país es, pues, el Ministerio de Economía, ¿no es verdad?, entonces, en ese Ministerio han puesto, pues, una tecnocracia que

obviamente muestra a los otros ministerios hasta cierto punto como irresponsables cuando se plantean y se discuten temas como estos.

Ahora bien, personalmente uno puede ver en el desarrollo de sus actividades profesionales, académicas y eventualmente muchos de los que estamos aquí nos desempeñamos como árbitros laborales, uno puede ver cómo es que en las negociaciones colectivas que al momento se han venido llevando a cabo en distintas entidades del Estado, se recurre a una serie de mecanismos para burlar precisamente aquellas “restricciones presupuestales” que existen. Un caso concreto, –obviamente no se pueden decir instituciones ni mucho menos–, ocurre que en una determinada institución a los trabajadores afiliados a la organización sindical se les dice “oiga ¿usted quiere aumento? Muy bien, mañana convoco a un proceso convocatoria CAS y usted preséntese y eso qué va a significar? Que dobla el sueldo, entonces ¿qué prefiere? Mantenerse aquí en este régimen –digamos 728– o prefiere usted pasar al nuevo régimen? Entonces, muchos obviamente por la expectativa económica dejan de lado el régimen que tuvieron al ingreso a la administración pública y optan por pasar a un régimen 1057, régimen CAS bajo nuevas condiciones económicas; eso ocurre y yo me pregunto si eso no significa incentivar prácticas anti sindicales, desafiliación para tener que promover incrementos salariales, y eso existe en el país. Un tema a considerar.

Por otro lado, la Constitución establece claramente en el artículo 28, que el Estado reconoce la negociación colectiva, el derecho de sindicación y el derecho de huelga, y además dice en el inciso 2do que fomenta la negociación colectiva y promueve la solución pacífica de los conflictos laborales. Me pregunto si es promover la solución pacífica de los conflictos laborales cuando por ejemplo por mandato legal se dice “oiga, los arbitrajes son nulos de puro derecho si es que conceden beneficios económicos”; y es más, “los árbitros que lauden y otorguen beneficios económicos no podrán volver a ser designados en procesos arbitrales en los cuales el Estado sea parte”. ¡Qué tal forma de promover la solución pacífica de los conflictos laborales! Ahí propiamente lo que se hace es ponerle una cruz a aquellos árbitros que osan tener que pronunciarse contra las restricciones presupuestales que vienen de antes de la Ley Servir, no hay que olvidar el artículo 6to de la Ley de Presupuesto, se habló aquí mismo también y el profesor Villasmil hizo referencia a la Ley Anual de Presupuesto del año 2013 que es nefasta porque en la quincuagésima octava disposición transitoria complementaria, porque esta es la ley omnibus –para nuestros amigos que vienen de fuera– esta es una ley omnibus, es una ley corta, tiene once artículos pero de ahí tiene setenta disposiciones transitorias y complementarias, y en el año 2013 se dijo precisamente eso, “no se puede otorgar ningún tipo de beneficios (...) etc.”, y esta es una norma de carácter permanente en el tiempo, no limitada al ejercicio presupuestal.

Al respecto la OIT también ya dijo “oiga, si bien se pueden imponer algunas restricciones, tienen que ser temporales y atendiendo obviamente a algunas causas objetivas que sustenten una situación de emergencia (...)”, pero aquí no hay ninguna de esas situaciones, entonces habrá que decir que esa Ley sumado pues a otros temas de la propia Ley Servir, que dicho sea de paso nace pues con una serie de incongruencias, porque en el ámbito de la Ley dice “están comprendidos dentro de la ley –expresamente dice– el Poder Legislativo (...)” y en una disposición transitoria dice “están excluidos la Sunat el Banco Central de Reserva, el Congreso de la República (...)”, pregunto si el Congreso de la República es una institución distinta al Poder Legislativo en el Perú o es el mismo? (...) parece que los congresistas no se dieron cuenta que en realidad el Congreso es el Poder Legislativo, de repente por eso cometen las barbaridades que cometen (...) entonces de inicio ahí tiene problemas (...).

La gran pregunta y respondiendo a la pregunta que nos hacía el Dr. Ferro; si esta norma eventualmente, si los incrementos salariales tienen alguna justificación, habrá que decir, si pues cuando uno ve el Estado y dice, claro, tengo más de 500 normas que regulan los temas remunerativos en la Administración Pública, tengo tres regímenes laborales generales, además voy a sumarles un cuatro, la Ley Servir, además, a los regímenes laborales especiales, el gran tema es, y aquí viene la pregunta del millón seguramente, ¿Cuánto tiempo más va a durar este régimen?

Se pretende solucionar el problema remunerativo con la aplicación de la Ley Servir y la pregunta es ¿qué tiempo va a demorarse este Estado para tener que tener a sus trabajadores bajo el nuevo régimen? eso nadie lo sabe, porque es un proceso gradual, se estableció una primera etapa, siete años, hasta el día de hoy ya estamos yendo al segundo año de vigencia de la ley y no hay una primera resolución que hubiese calificado, certificado, acreditado a una institución para poder pasar, están preparando las resoluciones, no sabemos cuándo saldrá ello, y ocurre lo siguiente, ¿cuánto tiempo más van a estar los trabajadores de la Administración Pública sujetos a estos regímenes?

Que motivador debe ser para un trabajador de la administración pública, uno de ellos sujeto al régimen 728 con 14 sueldos, –12 remuneraciones ordinarias, dos gratificaciones completas al año con un 9 % más por la Ley de Desgravación de las Gratificaciones, más la Compensación por Tiempo de Servicios completa–; y otro trabajador, régimen 276 que tiene los 12 sueldos, los aguinaldos que son 300 soles, un equivalente a 100 dólares más o menos– en julio y en diciembre y después paramos de contar; el régimen CAS con sus propias particularidades; entonces la pregunta es, si pretendes ordenar las remuneraciones en el Sector Público. ¿No será preferible de repente que te atrevas a ir a un

proceso de negociación con el Sector Público y le pongas punto final a estas diferencias que existen actualmente?

Lo que pasa es que obviamente hay quienes le tienen miedo a sentarse con las organizaciones sindicales porque han olvidado o no quieren recordar que hay derechos fundamentales que ya están reconocidos –como se ha dicho muy bien– en distintos instrumentos interaccionales y concluyo con esto, decir que la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución establece que las normas relativas a los derechos y libertades que la Constitución reconoce, se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros instrumentos; aparte de los convenios de la OIT tenemos la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos económicos, sociales y culturales que establece obviamente derecho de sindicación, derecho de huelga. Habrá que decir sindicación y huelga obviamente garantizan el derecho a la negociación colectiva. Gracias.

### **Víctor Ferro**

Tendremos una segunda ronda con una intervención de solo tres minutos, sobre un tema muy puntual: una de las objeciones que se plantea al régimen de negociación en el Sector Público es que esto es opuesto a un sistema de meritocracia; se quiere modernizar la administración pública, se quieren establecer objetivos y metas a ser alcanzados en plazos determinados, con parámetros a ser medibles y que por tanto la negociación colectiva, en su esfera tradicional, lo único que pretende son incrementos salariales, al margen de resultados de productividad y eficiencia que se puedan plantear y, por tanto, se sostiene desde el punto de vista de quienes están en esa línea de pensamiento, de que la negociación colectiva que se plantea finalmente lo que hace es perpetuar un estado de cosas que no apunta a la modernización ni a un servicio público más eficiente. ¿Qué podemos comentar sobre esto?

### **Javier Neves**

Quisiera decir dos cosas: la primera, más o menos en la línea de lo que acaba de decir Jorge, no solamente se está vulnerando el derecho a la negociación colectiva, se está vulnerando también el derecho fundamental a la igualdad, porque la cantidad de regímenes que hay en el Estado, los trabajadores del Estado sujetos a régimen público no podrían negociar remuneraciones por el Decreto Legislativo N° 276 lo decía desde 1984; sin embargo, en los hechos, algunos negociaban; los trabajadores del Estado sujetos al régimen público pero regímenes especiales –médicos, maestros– negocian todos los años porque tienen el poder sindical para negociar; los trabajadores del Estado sujetos a régimen privado, tienen la prohibición de la Ley de Presupuesto y ahora Servir los incluye para lo malo,

o sea, en lo que se trata de perjudicarlos, se les incluye en la norma; lo mismo deberá ocurrir con la sentencia Huatuco, lo mismo, pierden la reposición los trabajadores de Estado sujetos a régimen privado, o sea, para todo lo malo, están incluidos y para todo lo bueno están excluidos (...) ah, hay una norma que seguramente a nuestros compañeros extranjeros les ocasionará risa, hay un artículo, el artículo 1ro de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que dice que se les aplica la ley en todo lo que sea menos favorable se aplicará el régimen específico, o sea si el régimen específico es menos favorable que la ley, la ley no se aplica, los peruanos hemos creado el principio de la norma menos favorable: Plá saltará en la tumba (...).

Respecto de la meritocracia creo que sí hay manera de establecer rangos, es decir, se puede determinar incrementos que vayan en atención efectivamente al rendimiento de los trabajadores y de rendimientos permanentes; lo que no puede ocurrir, me parece, lo que sucede en el Perú, que las remuneraciones de los trabajadores públicos se queden estancadas décadas, mientras las de los trabajadores de la actividad privada, por lo menos una porción que negocia puedan irse incrementando, creo que ahí tienen que haber un trato igual.

### **Germán Alarco**

Dos comentarios. El primero es sobre la Ley Servir, en realidad en este Gobierno se emitió como la gran reforma de la Administración Pública y eso no es la gran reforma de la administración pública; en realidad aquí había puesto “Servir es como una resina útil para fijar la estructura del Estado”, esto es, efectivamente agrega algunos elementos que en teoría pueden sonar positivos, pero vulneran una serie de temas como los mencionados en relación a la negociación colectiva.

En realidad la gran reforma que se requiere por el lado del Estado es una, podemos hablar de los diferentes poderes del Estado, podemos hablar en concreto del Poder Ejecutivo, es lo que comentaba Jorge, por ejemplo: primero, balancear la estructura de poder entre los ministerios; una segunda, potenciar el rol del planeamiento estratégico, que no existe en el país; una tercera, en términos prácticos y operativos, dividir el ministerio de Economía en dos, en un área de planeamiento y economía respecto de un área que maneje estrictamente la caja, que sería un ministerio de hacienda; o parar, en cuanto lugar, con esta política –para mí: equivocada– de desmembrar el Estado, esto es, crear “islas de eficiencia” que en realidad para mí son islotes, porque muchos están sembrados o contruidos sobre nada, en lugar de acometer lo que sería una verdadera reforma del Estado.

Creo que hay un desenfoco por parte del Gobierno pensando que esto es la reforma básica de la Administración Pública, mientras que es una norma particular

relativa a los servidores públicos y, en realidad lo que faltaría hacer es una verdadera reforma del Estado y, en particular, si no nos metemos con los otros Poderes del Estado, del Poder Ejecutivo.

La segunda idea es simplemente retomar lo planteado por Javier, en el sentido que, efectivamente, si uno examina la evolución de las remuneraciones en el Perú, si uno examina por ejemplo la evolución de la remuneración mínima vital desde 1962 a la fecha y dice pretendo establecer el poder de compra de este primer mes del año 62, en realidad lo que habría que hacer con la remuneración mínima es multiplicarla por dos y si pretendo establecer el poder de compra de diciembre de 1967, la remuneración mínima en lugar de ser 750, debería ser 1800 soles al mes y esa es la parte de la historia que se olvidan en el Gobierno. Si queremos hacer lo mismo con las remuneraciones del Sector Público, sirve traer una pequeña anécdota a la mesa. El día de ayer, un profesor de mi universidad, el profesor Jorge Gonzales Izquierdo señalaba que no entendía –se me hizo raro– por qué él había podido estudiar en la Universidad del Pacífico siendo que su padre era un trabajador público, y en realidad era porque su padre siendo trabajador público hace 30 años tenía un salario con un poder de compra que era cinco veces superior al poder de compra que tiene un trabajador público ahora, y la segunda razón era porque la Universidad del Pacífico tenía mecanismos de subsidio total a muchísimos de sus alumnos (...).

Creo que este balance que se plantea de la meritocracia, sí, se puede, y efectivamente se trata de buscar los balances de los aumentos generales con los aumentos asociados a mejoras de productividad o mejora de resultados, que también hay que ser honestos, son muy difíciles de cuantificar, son más mitos que realidades.

### **Eduardo Rodríguez**

Quiero decir que voy hablar a título personal. De lo que quiero partir es que efectivamente hay un caos en la Administración Pública. La pregunta es ¿ese caos lo han generado los trabajadores o lo ha generado la incapacidad de la gestión pública? Ahí hay una situación, por tanto, el objetivo de la ley que se plantea a mí me parece pertinente, ahora ¿cómo quieren resolver esto? Lo quieren resolver de manera unilateral y autoritaria, sin consulta, sin negociación, sin diálogo, entonces la pregunta es: ¿Se puede resolver así? ¿Se puede generar estímulos? ¿Se puede generar deseos de superación, de mejoras, etc., por parte de los trabajadores? A mí me parece que ahí está faltando una visión de cómo obtener un clima de desarrollo laboral y en ese sentido habría que recordar también algunos convenios de la OIT que tienen que ver con temas de formación profesional.

En ese sentido, creo que para avanzar a la meritocracia el elemento fundamental es generar un proceso de diálogo y negociación en la propia institucionalidad, porque esa es la forma democrática de avanzar en el desarrollo de las relaciones laborales y de generar entonces condiciones también de compromiso e incluso de paz laboral, que es otro elemento fundamental que puede ayudar también al desarrollo de los propios servicios públicos en el entendido de que hay mecanismos adecuados para resolver los conflictos laborales.

Ayer se trató –y lo trato aquí rápidamente– sobre el tema de si arbitraje sí, arbitraje no; el arbitraje está reconocido en el Convenio 154 y en las recomendaciones como uno entre otros mecanismos de resolver los conflictos, por eso insisto en la necesidad de la institucionalización; si se quiere avanzar en el tema de la meritocracia es indispensable fortalecer la institucionalidad de formación para la Administración Pública, si no. ¿cómo se hace?; y por otro lado ¿Se puede mejorar la formación profesional sin identificar las necesidades de formación de los propios trabajadores, con su propia participación? Es decir, ¿hay alguien fuera de los trabajadores que sabe cuáles son las necesidades que tiene el trabajador de formación sin preguntarles, sin hacerlos participe? A mí me parece que no.

Termino –por razones de tiempo– retomando uno de los primeros aspectos que planteó el Dr. Neves. ¿Qué hacer? Este año hay que recordar que el Perú tiene que presentar la Memoria sobre el Convenio 87 y 98 y me parece que el primer aspecto que planteó el Dr. Neves es un aspecto que no se ha resaltado suficientemente para impugnar la Ley de Servicio Civil, en el sentido de que trata de llevar a todos los trabajadores a un mismo régimen prohibitivo, limitativo etc. de la negociación colectiva cuando, como decía Humberto el día de hoy, la norma más favorable es el Convenio 98 para la inmensa mayoría de trabajadores del Sector Público y no los criterios que están establecidos en la Ley Servir que son absolutamente restrictivos y contrarios al propio Convenio 98 y 151.

### **Jorge Villasante**

Un tema a considerar es si el Estado debería estar al margen de lo que significa gestión de recursos humanos, gestión de talento humano, hay que ser claros, y creo que eso viene de décadas atrás. ¿En el Estado cuál ha sido el papel de la gerencia, oficina, jefatura de recursos humanos? Ha sido propiamente la de controlar la asistencia y elaborar las planillas ¿No. es verdad? ¿Ha habido alguna gestión adicional para preocuparse por la formación, la capacitación de los trabajadores? No. ¿Ha habido inversión del Estado como empleador para efectivamente mejorar las condiciones de sus trabajadores? No. ¿Los trabajadores han tenido las condiciones como para poder invertir en capacitación? Con lo que ganan, hay que pedir mucho, ¿Verdad? Mucho esfuerzo, mucho sacrificio y hay quienes

lo han hecho, hay quienes pueden tener las posibilidad y hay quienes en la administración pública, podemos demostrarlo, hay personas que han hecho sus maestrías, doctorados, pero haciendo esfuerzos adicionales porque de repente tuvieron, pues la suerte de tener un esposo o esposa que ayude con ingresos que permitan atender esas obligaciones porque sabemos que uno de los costos más elevados es la educación; entonces el tema de fondo es, si yo Estado empleador no me he preocupado y no pienso ni he hecho inversión en mis trabajadores. ¿Les puedo pedir de la noche a la mañana? Hay que decir que este es un proceso, obviamente, no creo que nadie en su sano juicio va a oponerse y pregunto –aquí hay muchos trabajadores de la Administración Pública– si ustedes ¿van a oponerse a la meritocracia? Y nosotros como usuarios de los servicios. ¿Somos opuestos? No, todos queremos tener un servicio público más eficiente, efectivamente, que atienda mejor los servicios a los cuales recurrimos, pero obviamente no le podemos pedir de la noche a la mañana, entonces, es parte de un proceso gradual en el cual el Estado como empleador va a tener que cumplir sus papel, y no solamente ver cómo incorporamos nuevos trabajadores, porque una encuesta de hace unos años a los chicos que egresan de las universidades se les preguntaba si aspiraban a ingresar al Estado y más del 80 % decía que no, obviamente por las condiciones económicas, básicamente y muchas veces las condiciones de inestabilidad también, entonces hay que hacer el Estado atractivo también, atractivo efectivamente garantizándoles que exista una línea de carrera, que se pueda progresar, que existan buenas condiciones remunerativas y que obviamente vaya de la mano con un reconocimiento que tiene que darse con el nivel de formación que en el tiempo uno va logrando.

### **Víctor Ferro**

Damos por terminadas nuestras sesiones, creo que hemos tenido un estupendo encuentro, han sido exposiciones de primerísimo nivel y queremos concluirlo con un caluroso aplauso a nuestros participantes.