



Proyecto de Ley N° 9722/2024-CR

JUAN CARLOS MORI CELIS
Congresista de la República

LEY QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1666. DECRETO LEGISLATIVO MARCO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO.

Los congresistas del grupo parlamentario Acción Popular, que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República **JUAN CARLOS MORI CELIS**, ejerciendo el derecho que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22°-C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL:

El Congreso de la República

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO 1666, DECRETO LEGISLATIVO MARCO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO.

Artículo Único.- Derogatoria de la Ley

Deróguese el Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

PRIMERA.- La finalidad de la presente ley, es de reconocer los derechos fundamentales de los servidores públicos amparados en la Constitución Política del Perú.

SEGUNDA.- La presente ley entra en vigor el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2024 17:54:27-0500

Lima, 03 de diciembre de 2024



Firmado digitalmente por:
MONTEZA FACHO Silvia
Herman FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/12/2024 14:38:48-0500



Firmado digitalmente por:
MORI CELIS Juan Carlos
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2024 12:03:11-0500



Firmado digitalmente por:
DOROTEO CARBAJO Raul
Felipe FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2024 15:56:28-0500

JUAN CARLOS MORI CELIS
Congresista de la República



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Elvis
Herman FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 10/12/2024 13:10:10-0500



Firmado digitalmente por:
ARAGON CARREÑO Luis Angel
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2024 17:41:17-0500



Firmado digitalmente por:
VERGARA MENDOZA Elvis
Herman FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10/12/2024 13:10:22-0500

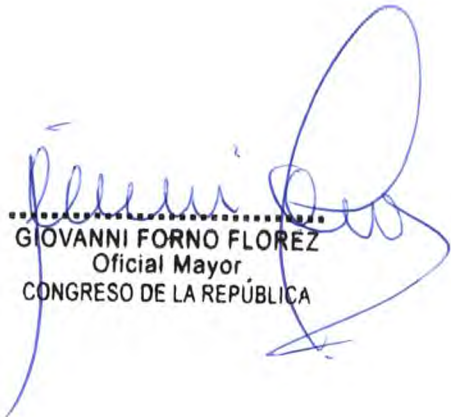


CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 11 de **diciembre** de **2024**

Según la consulta realizada, de conformidad con el Artículo 77° del Reglamento del Congreso de la República: pase la Proposición **N° 9722/2024-CR** para su estudio y dictamen, a la (s) Comisión (es) de:

- 1. PRESUPUESTO Y CUENTA GENERAL DE LA REPÚBLICA; Y**
- 2. ECONOMÍA, BANCA, FINANZAS E INTELIGENCIA FINANCIERA.**



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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTACION:

El Congreso de la República, mediante Ley 32089, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la faculta de legislar en materias de reactivación económica, simplificación y calidad reguladora, actividad empresarial del Estado, Seguridad ciudadana y defensa nacional. El Parlamento Nacional en materia de Equilibrio Fiscal, ha facultado al Poder Ejecutivo, para que:

1. Establezca una reducción gradual del déficit fiscal del Sector Público No Financiero según las reglas establecidas en el Decreto Legislativo 1276.
2. Modificar el Decreto Legislativo 1275 que aprueba el Marco de la Responsabilidad y Transparencia Fiscal de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, y el Decreto Legislativo 955 referido a la descentralización fiscal con la finalidad establecer medidas orientadas a la optimización del proceso de distribución de recursos determinados únicamente del Fondo de Compensación Municipal (FONCOMUN).
3. Modificar el Decreto Legislativo 1436, marco de la Administración Financiera del Sector Público, a través de una gestión centralizada del Sistema Integrado de la Administración Financiera de los Recursos Públicos.
4. Consolidar el marco normativo para fortalecer la gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público, regular sobre la asignación y utilización de los fondos públicos destinados a ingresos, sin modificar las disposiciones sobre las materias contenidas en las leyes de presupuesto, equilibrio financiero y de endeudamiento público vigentes.
5. Actualizar el Decreto Legislativo 1441, Del Sistema Nacional de Tesorería y el Decreto Legislativo 1437 del Sistema Nacional de Endeudamiento Público, y del Decreto Legislativo 1455 que crea el Programa "Reactiva Perú" para la continuidad en la cadena de pagos ante el impacto del Covid-19.

En ese contexto, el Poder Ejecutivo al amparo de las facultades delegadas por el Congreso de la República, ha emitido el Decreto Legislativo 1666, publicado el 24 de setiembre del 2024 en el Diario Oficial de El Peruano; al respecto el Consejo Ejecutivo

Nacional del Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú – SINAMSSOP, en su pronunciamiento del 01 de octubre del 2024, ha manifestado que dicho dispositivo legal incurre en una manifiesta inconstitucionalidad por la forma, al excederse en la materia delegada, toda vez de que ha introducido a Seguro Social de Salud – EsSalud en el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, y ha sometido a la competencia de la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, a pesar de que se trata de una entidad autónoma por ley especial y no depende del presupuesto público estatal.

El Consejo Ejecutivo, también ha advertido que el artículo 7.2 de dicho dispositivo, impone un límite de 12 remuneraciones y dos gratificaciones al año, que contraviene el derecho al trabajo y a la libertad sindical, que no resultan ser aplicables al Seguro Social de Salud, toda vez de que desconoce los convenios colectivos suscritos con anterioridad, que es cumplimiento obligatorio por tener carácter de vinculante entre las partes, reconocido por el artículo 28° de la Constitución Política, lo que implica que el Poder Ejecutivo se ha excedido y extralimitado sobre las facultades otorgadas mediante la Ley 32089.

Es decir, la norma vulnera el artículo 28° de la Constitución Política, que ampara los derechos colectivos del trabajador, como los derechos de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga, y garantiza la libertad sindical, fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales, y dicha solución a través de la negociación colectiva tiene fuerza vinculante entre las partes en el ámbito de lo concertado; además ampara el derecho de huelga para que ejerza en armonía con el interés social; por consiguiente, es razonable que sea derogada por el Parlamento Nacional.

Efectivamente, en el cuestionado decreto legislativo, se puede verificar que las limitaciones de la negociación colectiva respecto a las remuneraciones en el Estado, las disposiciones contenidas en el decreto legislativo colisionan directamente con lo señalado por el 28° de la Constitución Política, en relación a la protección de la negociación colectiva

Cabe señalar que la cuestionada norma legal, en el artículo 3°, dispone que es aplicable a las entidades del Sector Público y **exceptúa** de su aplicación a la **Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y del Banco Central de Reserva del Perú**, por consiguiente, esta norma es discriminatoria al excluir a dos entidades estatales, por tanto resulta inconstitucional, al vulnerar lo dispuesto por el artículo 2° inciso 2 de la Constitución Política, que

establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, y nadie debe ser discriminado.

Es importante señalar, que el cuestionado Decreto Legislativo, otorga a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, las facultades para la evaluación, validación y registro del ingreso de los servidores públicos, lo que implica que las opiniones de dicha dirección tengan el carácter de vinculantes, lo que pone en riesgo los derechos laborales adquiridos, al recortar los beneficios económicos suscritos en los convenios colectivos, que está amparado en el Convenio 98, Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, que ha sido ratificado el 13 de marzo de 1964.

Si bien es cierto, que es necesario consolidar el marco normativo para consolidar la Planilla Única del Sector Público a cargo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público del Ministerio de Economía y Finanzas, esto deberá realizarse en observancia a los principios de transparencia y eficiencia, pero sin vulnerar los derechos constitucionales, y mediante un dispositivo legal no se puede otorgar facultades discrecionales y extralimitadas que pongan en riesgo la seguridad jurídica del Estado de Derecho en materia de derechos laborales.

La Dirección de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, debe avocarse a la implementación total del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos, mediante herramientas informáticas sobre el cumplimiento de contribuciones para las atenciones por servicios de salud ante el Seguro Social de Salud, cumplimiento del pago de aportes previsionales al Sistema Nacional de Pensiones y ante la Administradoras de Fondo de Pensiones, así como el cumplimiento de pago por beneficios laborales de las entidades estatales a los servidores públicos, y proyectar las previsiones presupuestales.

El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente 0003-2020-PI/TC, respecto del caso de la negociación colectiva en el Sector Público, declaró la inconstitucionalidad contra el Decreto de Urgencia 014-2020, al haber incurrido en un vicio de competencia. En efecto, el Tribunal Constitucional, respecto a la competencia del Poder Ejecutivo para regular la negociación colectiva en el ámbito de la administración pública, ha señalado que una norma puede incurrir en una infracción constitucional por la forma en tres supuestos, conforme se señala en el fundamento 22) de la Sentencia 0020-2005-PI/TC, cuando: a) cuando se produce el quebrantamiento del procedimiento previsto en la Constitución para su aprobación; b) cuando se ha ocupado de una materia que la Constitución para su aprobación; y

cuando es expedida por un órgano que, constitucionalmente, resulta incompetente para hacerlo.

De otro lado, se debe resaltar que la Cuarta Disposición Complementaria Transitoria del cuestionado decreto legislativo, dispone la adecuación de las disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Seguro Social de Salud (EsSalud) a partir de 01 de enero del 2025 en materia de gestión de recursos humanos, sin embargo se debe evidenciar que el Seguro Social no tiene dependencia presupuestal del Estado, lo que evidencia que el gobierno tiene una clara intención de que el Ministerio de Economía y Finanzas someta a la seguridad social, poniendo en un inminente riesgo, la calidad en la prestación de servicios de salud a los asegurados.

En efecto el gobierno de turno en la Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29626, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011, bajo el supuesto de fortalecer la gestión en la prestación de los servicios del Seguro Social de Salud, incorporando bajo el ámbito de la competencia del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y que esté sujeto a las normas de gestión, directivas y procedimientos establecidos por el FONAFE y con autorización del Ministerio de Economía y Finanzas, dejando sin efecto o en suspenso las normas que se opongan a la Ley de Presupuesto, cuando el Seguro Social de Salud, debería tener autonomía y ser excluido de los alcances del FONAFE y debiendo restablecerse su autonomía administrativa, económica, financiera y presupuestal conforme señala la Ley N° 27056, Ley que crea el Seguro Social de Salud. Además, la cuestionada norma legal, contraviene el artículo 12° de la Constitución Política, que señala que los fondos y reservas de la seguridad social son intangibles.

En ese sentido, la autonomía administrativa de EsSalud, implicaría la capacidad de gestionar de manera adecuada su organización interna, establecer los mecanismos idóneos con estándares de calidad para la prestación de servicios; y en materia presupuestal podría formular, aprobar, ejecutar y evaluar, así como controlar la ejecución presupuestal en función a las metas establecidas con independencia de su organización; en materia económica y financiera, garantizar su capacidad de recaudar, administrar, disponer sus ingresos e invertir sus recursos conforme a sus necesidades institucionales y para la prestación de los servicios de salud, que es su objeto.

El cuestionado decreto legislativo, vulnera por tanto la norma constitucional, y limita aún más las posibilidades de tomar decisiones más idóneas para la mejora de la gestión económica y de inversiones que conllevan a la eficiencia en la prestación de

servicios de salud y demás prestaciones del Seguro Social de Salud, sin tomar en consideración que la provisión de servicios de salud es de interés público, y es de responsabilidad del Estado promover las condiciones que garanticen una adecuada cobertura de prestaciones de salud a la población y en este caso a los asegurados.

El Decreto Legislativo 1666, promulgado en Perú, establece un marco normativo para la gestión del personal en el sector público. Sin embargo, su derogación ha sido una demanda recurrente, especialmente por parte del personal de recursos humanos, debido a varias razones clave:

1. **Excesiva carga administrativa:** Este decreto establece procedimientos complejos y rígidos para la gestión del personal, lo que genera una sobrecarga administrativa para las oficinas de recursos humanos. Esto afecta la eficiencia operativa y dificulta la implementación de mejoras en la gestión del talento.
2. **Falta de flexibilidad:** La norma limita la capacidad de las entidades públicas para adaptarse a las necesidades específicas de su personal y de la organización, restringiendo la implementación de políticas innovadoras en recursos humanos.
3. **Impacto en el bienestar laboral:** Al imponer restricciones estrictas en aspectos como contrataciones, ascensos y beneficios, afecta negativamente la moral y motivación de los trabajadores, lo que a su vez repercute en su productividad y compromiso.
4. **Obstáculos para la modernización:** La rigidez del decreto limita la adopción de tecnologías y estrategias modernas en la gestión de recursos humanos, necesarias para fortalecer la administración pública en un contexto de transformación digital.
5. **Desincentivo al talento:** Al no ofrecer condiciones competitivas ni promover un ambiente laboral adecuado, el decreto dificulta la atracción y retención de talento en el sector público.

Por las razones expuestas, el cuestionado Decreto Legislativo, debe ser derogada, por ser opuesta y por vulnerar el principio de la jerarquía de las normas.

En ese sentido, la derogación del Decreto Legislativo 1666 podría generar diversos beneficios para los trabajadores del sector público, especialmente al mejorar sus

condiciones laborales, aumentar su motivación y promover un entorno de trabajo más justo y competitivo.

A continuación, se detallan los principales beneficios:

1. Mejora en las condiciones laborales

- Reducción de rigideces normativas: Permitirá flexibilizar procesos relacionados con contrataciones, ascensos y evaluación del desempeño, eliminando procedimientos engorrosos y poco prácticos.
- Facilitación de ascensos por mérito: Al derogar el decreto, se podría implementar un sistema más equitativo y transparente, que valore el esfuerzo y competencias del trabajador.
- Mayor adaptabilidad: Posibilidad de establecer horarios de trabajo más flexibles y modalidades como el teletrabajo, adaptadas a las necesidades modernas.

2. Incremento de beneficios económicos y sociales

- Reconocimiento salarial justo: Permitirá diseñar escalas salariales más competitivas, que reflejen mejor las responsabilidades y el rendimiento de los trabajadores.
- Acceso a capacitaciones y desarrollo profesional: La liberación de recursos destinados a procesos administrativos permitiría invertir en formación y actualización de habilidades para los trabajadores.
- Mejoras en los incentivos laborales: Posibilidad de introducir bonificaciones, premios por desempeño y otros beneficios adicionales que actualmente están restringidos.

3. Mayor estabilidad y satisfacción laboral

- Simplificación de los procesos contractuales: Se facilitaría la formalización y renovación de contratos, reduciendo incertidumbres para los trabajadores.

- Reducción del estrés y desmotivación: Al eliminar procedimientos administrativos excesivos y otorgar mayor autonomía a las oficinas de recursos humanos, los trabajadores percibirían un entorno laboral más organizado y eficiente.
- Equidad en la asignación de tareas: Permitirá estructurar mejor los roles y responsabilidades, evitando sobrecargas laborales.

4. Fortalecimiento del clima laboral

- Promoción de un entorno laboral más moderno y competitivo: Se podrían adoptar políticas más inclusivas, con enfoque en el bienestar y desarrollo integral de los empleados.
- Fomento del diálogo y la participación: La derogación podría abrir espacio para que los trabajadores participen en la construcción de nuevas normativas que beneficien a todos.

5. Aumento de oportunidades de desarrollo profesional

- Promoción basada en competencias: Se establecerían sistemas más justos y transparentes de evaluación del desempeño, favoreciendo el progreso de los trabajadores más competentes.
- Reconocimiento del talento: Eliminando las restricciones normativas, se facilitaría el reconocimiento de habilidades específicas de los empleados, promoviendo la retención de talento.

Por ello, la derogación del Decreto Legislativo 1666 beneficiaría directamente a los trabajadores del sector público al proporcionarles mejores condiciones laborales, mayor estabilidad, oportunidades de crecimiento y un entorno de trabajo más justo, eficiente y moderno.

Esto no solo impactaría su calidad de vida, sino también su motivación y desempeño en el servicio público.

II. MARCO LEGAL:

- Constitución Política del Perú, que en su artículo 28°, ampara los derechos colectivos del trabajador a la sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga, y garantiza la libertad sindical y fomenta la negociación colectiva, que tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
- **Ley N° 31188**, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Público, que tiene objeto regular el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de los trabajadores estatales, en el marco del artículo 28° de la Constitución Política del Perú, en concordancia a lo establecido en el Convenio 98 y el Convenio 151 de la Organización Internacional del Trabajo.
- **Ley N° 27658**, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, que declara al Estado en proceso de modernización en diferentes instancias y dependencias para la mejorar la gestión pública y construir un estado moderno democrático y descentralizado.
- **Ley N° 29344**, Ley Marco de Aseguramiento Universal en Salud, a fin de garantizar el derecho pleno y progresivo de toda a la seguridad social.
- **Ley N° 26790**, Ley del Seguro Social de Salud, que establece que el Seguro Social de Salud – EsSalud, es la institución que garantiza el derecho a la seguridad social en salud, brindando prestaciones de prevención, promoción, recuperación y subsidios para el cuidado de salud y bienestar social, debiendo brindar sus servicios de salud con calidad, eficiencia y gestión transparente.
- **Ley N° 27056**, Ley de Creación del Seguro Social de Salud, que dispone que EsSalud está adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

III. ANALISIS DE COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa de Ley no genera gasto adicional al erario nacional en la medida en que no configura una disposición presupuestal ni de gasto, por cuanto es una norma legal que deroga el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, y por el

contrario corrige los excesos del Poder Ejecutivo y garantiza la seguridad jurídica y el goce de los derechos fundamentales regulados en la Constitución Política.

En conclusión, derogar el Decreto Legislativo 1666 permitiría al personal de recursos humanos del sector público trabajar con mayor autonomía, eficiencia y modernización. Esto redundaría en mejores condiciones laborales, una gestión más estratégica del talento humano y una administración pública más efectiva y orientada al servicio ciudadano.

Derogar el Decreto Legislativo 1666 implica evaluar tanto las cargas actuales que genera como los beneficios potenciales de una gestión más eficiente y flexible en el sector público. A continuación, se detallan los aspectos clave:

Beneficios de la derogación:

1. Eficiencia administrativa:

- Reducción de la carga de trabajo en las oficinas de recursos humanos.
- Agilización de los procesos de selección, evaluación y promoción de personal.
- Mayor capacidad para priorizar tareas estratégicas en lugar de labores operativas.

2. Ahorro económico:

- Optimización de recursos al eliminar procedimientos innecesarios.
- Menor inversión en resolver problemas derivados de rigideces normativas.
- Posibilidad de reinvertir en tecnología y formación del personal.

3. Mejora en la calidad del servicio público:

- Mayor motivación y bienestar de los empleados, lo que incrementa su productividad.
- Capacidad para implementar políticas modernas de gestión del talento humano, como teletrabajo, capacitaciones y evaluaciones por mérito.

- Mejora en la percepción ciudadana del sector público al contar con personal más preparado y motivado.

4. Flexibilidad y modernización:

- Facilidad para adaptar las políticas de recursos humanos a los desafíos actuales, incluyendo transformación digital y trabajo remoto.
- Incremento en la competitividad para atraer y retener profesionales calificados.

• **Costo inicial:** La derogación podría generar un periodo de transición, durante el cual se deben elaborar nuevas normativas y capacitar al personal en su implementación. Este costo, sin embargo, es temporal y gestionable.

• **Beneficio a largo plazo:** La mayor eficiencia, ahorro y calidad en la gestión pública superan ampliamente los costos de transición. Se lograría una administración más moderna y efectiva, con empleados más comprometidos y mejores resultados para los ciudadanos.

Por lo tanto, derogar el Decreto Legislativo 1666 tiene un costo inicial relativamente bajo en comparación con los beneficios económicos, sociales y administrativos a mediano y largo plazo. Es una medida estratégica para mejorar la eficiencia del sector público y responder a las demandas de modernización y competitividad.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa de ley, no vulnera ninguna disposición constitucional ni el marco legal vigente, sino más bien deroga el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, y tiene por finalidad garantizar la seguridad jurídica de los derechos fundamentales establecidas en la Constitución Política.

V. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y LA AGENDA LEGISLATIVA

El presente proyecto de ley, se encuentra enmarcada en las siguientes políticas de estado: Primera: Fortalecimiento del régimen democrático y del Estado de Derecho; Décima Primera: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación e inequidad social; Décima Cuarta: El acceso al empleo pleno, digno y productivo con el compromiso de mejorar la calidad del empleo, con

ingresos y condiciones adecuadas y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna; y Vigésima Cuarta: Afirmación de un Estado eficiente y transparente al servicios de las personas y de sus derechos; y Vigésima Octava: Plena vigencia de la Constitución y de los derechos Humanos y acceso a la justicia e independencia judicial.

Asimismo, la iniciativa de ley que se presenta se encuentra alineada con la Agenda Legislativa para el Periodo Anual de Sesiones 2024-2025, aprobado mediante Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR de fecha 02 de noviembre del 2024.