



201
ANIVERSARIO

AMÉRICO GONZA CASTILLO

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



PROYECTO DE LEY QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1666, LEY MARCO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICOS, A FIN DE PROTEGER LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS TRABAJADORES

El congresista de la República **AMÉRICO GONZA CASTILLO**, integrante del Grupo Parlamentario **PERÚ LIBRE**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, y en concordancia con los artículos 22°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la siguiente ley:

LEY QUE DEROGA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1666, LEY MARCO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICOS, A FIN DE PROTEGER LOS DERECHOS SOCIOLABORALES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 1. Objeto y finalidad de la Ley

La presente Ley tiene por objeto derogar el Decreto Legislativo N.º 1666 que establece el marco de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector públicos, con la finalidad de garantizar los derechos laborales de los trabajadores del sector público.

Artículo 2. Derogatoria

Se deroga el Decreto Legislativo N.º 1666 que establece el marco de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector públicos.

Lima, diciembre 2024

[Signature]
FELISA CRUZ MAMANI
VOCERO

[Signature]
MARIA AGÜERO
GUTIERREZ

[Signature]
Américo
Gonza

[Signature]
Eduardo Mita
Alanoca

[Signature]
SEGUNDO
MONTALVO C.

[Signature]
Bacard

[Signature]
F. Cordero



CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **12** 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° 9742/2024-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 REPUBLICA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES NORMATIVOS

Los antecedentes normativos del Decreto Legislativo N.º 1666, que establece el marco de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público en Perú, se pueden identificar en varias leyes y regulaciones que han influido en la administración pública y la gestión de recursos humanos. Los cuales se detallan a continuación:

- Ley de Presupuesto del Sector Público: Las leyes anuales de presupuesto han establecido lineamientos sobre la asignación y uso de recursos en el sector público, influyendo en la manera en que se gestionan los recursos humanos.
- Ley 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto: Esta ley establece principios y normas para la gestión del presupuesto público, lo que ha sido fundamental para entender cómo se deben manejar los recursos humanos dentro del marco fiscal.
- Ley 29733 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública: Esta ley promueve la transparencia en la gestión pública, lo que incluye la administración de recursos humanos, y ha sentado las bases para exigir rendición de cuentas en el uso de estos recursos.
- Ley 30057 - Ley del Servicio Civil: Esta ley regula el régimen laboral del servicio civil en el sector público, estableciendo principios sobre derechos laborales, contratación y evaluación del personal, lo cual es relevante para el marco establecido por el Decreto Legislativo N.º 1666.

El Decreto Legislativo 1666, que establece el marco de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, fue promulgado en el contexto de las facultades delegadas al Poder Ejecutivo por parte del Congreso de la República, mediante la Ley N.º 32089, en la que delegó facultades legislativas al Poder Ejecutivo para legislar en diversas materias, incluyendo la gestión económica y la modernización de la gestión del Estado.

Publicado el 24 de septiembre de 2024, este decreto tiene como objetivo consolidar el marco normativo para la gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público, asegurando una asignación eficiente de los fondos públicos 2 5. Sin embargo, su aplicación a EsSalud, que se financia con recursos propios y tiene un régimen especial, ha generado controversia 1.

II. PROBLEMA PÚBLICO IDENTIFICADO

La problemática identificada al Decreto Legislativo N.º 1666, que establece el marco de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público en Perú, ha surgido desde

diversas organizaciones y sectores. Según el Sindicato Nacional Médico del Seguro Social del Perú (SINAMSSOP), el decreto incurre en inconstitucionalidades al exceder la materia delegada por el Congreso. Se sostiene que el decreto no debería aplicar a entidades como ESSALUD, que se financian con recursos propios y no dependen del presupuesto público estatal (SINAMSSOP, 2024). Que a la letra señala:

"Si bien en el Art. 2.6.4 de la Ley 32089, ley delegante, autoriza – aparentemente – la emisión del DL 1666 al regular las materias de Equilibrio Fiscal o Gestión Fiscal de los recursos humanos del sector público, al mismo tiempo, dicha disposición precisa expresamente que esta regulación debe tener por finalidad la asignación y utilización eficiente de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes de los recursos humanos del sector público, es decir no debe recaer sobre aquellas entidades ajenas al presupuesto público, como es el caso de ESSALUD que se financia con recursos propios".

En ese sentido, señalan que el Decreto Legislativo 1666 ha introducido a Essalud al marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público y la ha sometido a la competencia de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (DGGFRH-MEF), pese a tratarse de una entidad autónoma por ley especial y que no depende del presupuesto público estatal (SINAMSSOP, 2024).

Por otro lado, se han señalado disposiciones problemáticas, como el límite de doce sueldos y solo dos gratificaciones al año, las cuales podrían contradecir derechos laborales fundamentales y convenios colectivos previamente establecidos. Esto ha generado preocupación sobre su aplicabilidad y la violación de derechos laborales (SINAMSSOP, 2024). Al respecto, señalan que:

"El Art. 7.2 literal a) que impone un límite de doce sueldos y solo dos gratificaciones al año, las que al margen de su manifiesta inconstitucionalidad de fondo al contravenir el derecho al Trabajo y la Libertad Sindical, no resultan aplicables a Essalud precisamente por desconocer convenios colectivos firmados con anterioridad, que son de obligatorio cumplimiento dado su carácter vinculante entre las partes, razón por la cual determinados beneficios tales como Bono por Escolaridad, por Uniforme, vacaciones, se mantienen incólumes y se deben seguir pagando".

Otro aspecto importante está relacionado con el impacto en la Libertad Sindical sobre el decreto legislativo 1666. Las regulaciones impuestas por el decreto han sido vistas como una amenaza a la libertad sindical y al derecho al trabajo, lo que podría afectar negativamente las condiciones laborales de los trabajadores del sector público (SINAMSSOP, 2024).

Al respecto se señala un posible desconocimiento de los Convenios Colectivos, al establecer nuevas regulaciones sobre remuneraciones, el decreto podría desconocer convenios colectivos existentes que son vinculantes para las partes. Esto genera incertidumbre sobre la validez de los acuerdos previos y puede debilitar la posición de los sindicatos en la defensa de los derechos laborales (SINAMSSOP, 2024). Además de ello, existe una potencial amenaza a la Libertad Sindical, puesto que las regulaciones contenidas en el decreto son percibidas como una amenaza a la libertad sindical, ya que

pueden limitar la capacidad de los trabajadores para organizarse, negociar colectivamente y defender sus intereses laborales.

La imposición de condiciones restrictivas puede desincentivar la participación activa de los trabajadores en sus organizaciones sindicales (Valdivia, 2012). Otro punto importante ligado a lo anterior se refiere al impacto en la Negociación Colectiva. La regulación del decreto puede interferir con el proceso de negociación colectiva, al introducir condiciones que no son compatibles con el marco legal existente y que podrían debilitar el poder negociador de los sindicatos frente a las entidades públicas (SINAMSSOP, 2024).

Además, existe un contexto más amplio de desconfianza hacia la gestión fiscal del gobierno, donde se cuestiona la efectividad de las políticas fiscales implementadas y su impacto en el bienestar social (Paz, 2023). Toda vez que, la calidad del gasto público abarca aquellos componentes que aseguran la utilización eficiente y eficaz de los recursos públicos con el objetivo de incrementar el potencial de desarrollo económico y garantizar la equidad social. (Huillca & Méndez, 2024).

Esta problemática refleja preocupaciones sobre la constitucionalidad, los derechos laborales y la inclusión de entidades autónomas dentro del marco regulatorio establecido por el Decreto Legislativo N.º 1666.

III. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

3.1. Propuesta de derogación

La propuesta de derogación del Decreto Legislativo N.º 1666, que establece el marco de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, se centra en mejorar la eficiencia y transparencia en la administración de estos recursos. Los principales aspectos de la propuesta de derogación son los siguientes:

- a) Mejora de la Eficiencia: La derogación busca eliminar disposiciones que se consideran ineficaces o restrictivas, permitiendo así una gestión más flexible y eficiente de los recursos humanos en el sector público.
- b) Transparencia en la Gestión: Se pretende establecer un marco normativo que promueva una mayor transparencia en la administración de recursos, asegurando que las decisiones relacionadas con la contratación y remuneración sean claras y accesibles.
- c) Derechos Laborales: La derogación podría abordar las críticas relacionadas con la limitación de derechos laborales impuestas por el Decreto Legislativo N.º 1666, buscando restablecer condiciones más favorables para los trabajadores del sector público.
- d) Inclusión de Entidades Autónomas: La propuesta puede incluir consideraciones sobre cómo las entidades autónomas, como ESSALUD, deben ser tratadas dentro del marco normativo, dado que su inclusión ha sido objeto de controversia.

- e) Adaptación a Normativas Internacionales: La derogación podría alinearse con estándares internacionales en materia de derechos laborales y gestión pública, buscando modernizar el marco legal peruano.
- f) Revisión de Gratificaciones y Remuneraciones: Se espera que la propuesta aborde las limitaciones impuestas por el decreto respecto a gratificaciones y sueldos, permitiendo una mayor equidad y justicia en el tratamiento salarial.

Se evidencia que hay un impulso hacia una revisión legislativa que responda a las críticas y deficiencias identificadas en el Decreto Legislativo N.º 1666, con el objetivo de mejorar la gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público.

3.2. Necesidad, viabilidad y oportunidad del proyecto normativo

La propuesta de derogación del Decreto Legislativo N.º 1666 se fundamenta en la necesidad, viabilidad y oportunidad de mejorar la gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público. A continuación, se detallan estos aspectos:

Necesidad

- i. Mejora de la Eficiencia Administrativa: Existe una necesidad urgente de optimizar la gestión de recursos humanos en el sector público, dado que el marco actual ha sido criticado por su rigidez y falta de adaptabilidad a las necesidades cambiantes del entorno laboral.
- ii. Transparencia y Rendición de Cuentas: La derogación busca responder a las demandas sociales por una mayor transparencia en la administración pública, asegurando que los procesos de contratación y remuneración sean claros y accesibles.
- iii. Protección de Derechos Laborales: La derogación es necesaria para restablecer derechos laborales que han sido limitados por el Decreto Legislativo N.º 1666, como las gratificaciones y otros beneficios, lo que podría mejorar las condiciones laborales en el sector público.

Viabilidad

- i. Facultades del Congreso: El Congreso tiene la autoridad constitucional para modificar o derogar leyes existentes, lo que proporciona un marco legal claro para llevar a cabo esta derogación sin vulnerar derechos adquiridos.
- ii. Apoyo Social y Político: La propuesta cuenta con el respaldo de diversos sectores sociales que han expresado su descontento con el decreto actual, lo que sugiere una viabilidad política para su derogación.
- iii. Marco Normativo Alternativo: Se pueden desarrollar nuevas normativas que reemplacen al Decreto Legislativo N.º 1666, alineándose con mejores prácticas internacionales en gestión pública y derechos laborales.

Oportunidad

- i. Contexto Actual: La derogación se presenta como una oportunidad para abordar las críticas acumuladas hacia el marco normativo vigente, especialmente en un momento donde la administración pública busca modernizarse y ser más eficiente.
- ii. Reformas Necesarias: Con la creciente presión social por cambios en la gestión pública, este es un momento oportuno para implementar reformas que mejoren la eficiencia y efectividad en el uso de recursos humanos.
- iii. Compromiso con la Modernización del Estado: La derogación se alinea con los esfuerzos del gobierno por modernizar el Estado y mejorar su desempeño, lo que puede resultar en un impacto positivo en la percepción pública sobre la administración estatal.

En tal sentido, la propuesta de derogación del Decreto Legislativo N.º 1666 se justifica por la necesidad de mejorar la gestión fiscal de los recursos humanos, es viable dentro del marco legal peruano y se presenta como una oportunidad clave para implementar reformas necesarias en el sector público.

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

La vigencia de la presente Ley, no contraviene ninguna normatividad vigente y se encuentra conforme a lo establecido por nuestra Constitución Política del Perú, en ese sentido, se propone mediante la presente iniciativa legislativa derogar el Decreto Legislativo N.º 1293, que crea el Registro Integral de Formalización Minera (REINFO), con la finalidad de combatir la minería ilegal a nivel nacional, salvaguardando la salud de las personas y protegiendo el medio ambiente.

Según lo establecido por la Constitución Política del Perú, es por sobre todo la protección de la vida humana y es la actividad de la minería ilegal la que no repara en lo más mínimo el cuidado del ser humano, la aplicación de normativas de seguridad ocupacional, el pago de impuestos para sostener una adecuada infraestructura sanitaria, ni en la aplicación de tecnologías óptimas de extracción, mitigación y biorremediación.

V. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La presente propuesta legislativa no irroga costo ni genera gasto alguno para el Tesoro Público, ni contraviene lo establecido en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, contrario a ello, este proyecto legislativo genera un impacto positivo en la sociedad tanto cuantitativo como cualitativo, puesto que busca derogar el Decreto Legislativo N.º 1666, que ha sido criticada por la constitucionalidad, los derechos laborales y la inclusión de entidades autónomas dentro del marco regulatorio establecido en el Decreto Legislativo. El objetivo principal de la derogación del Decreto Legislativo N.º 1666 es establecer un nuevo marco normativo que mejore la eficiencia, transparencia y justicia

en la gestión fiscal de los recursos humanos en el sector público, respondiendo a las críticas y necesidades identificadas en el contexto actual.

En ese sentido, el análisis costo-beneficio de la propuesta legislativa para derogar el Decreto Legislativo N.º 1666, es fundamental para evaluar su viabilidad y justificación. Este análisis permite identificar y cuantificar los costos y beneficios asociados a la derogatoria, proporcionando una base sólida para la toma de decisiones. A continuación, se presenta un análisis estructurado de los beneficios.

Tipo de impacto	Variable	Descripción
Beneficios de la Derogatoria	Mejora en la Eficiencia Administrativa	La derogación permitirá una gestión más flexible y adaptativa de los recursos humanos, lo que puede resultar en una mayor eficiencia en el uso de estos recursos y en la prestación de servicios públicos.
	Transparencia y Rendición de Cuentas	Se espera que la eliminación del decreto contribuya a una mayor transparencia en los procesos de contratación y remuneración, fortaleciendo la rendición de cuentas en el sector público.
	Restablecimiento de Derechos Laborales	La derogación puede permitir el restablecimiento de derechos laborales limitados por el decreto anterior, mejorando las condiciones laborales para los trabajadores del sector público.
	Fortalecimiento del Diálogo Social	Al eliminar restricciones, se espera un fortalecimiento del diálogo social y la capacidad de negociación colectiva entre sindicatos y entidades públicas, lo que puede resultar en mejores acuerdos laborales.
	Adaptación a Nuevas Realidades	La derogación permitirá al marco normativo adaptarse a las necesidades cambiantes del entorno laboral, lo cual es crucial para una gestión pública efectiva y moderna.
	Alineación con Estándares Internacionales	La propuesta puede facilitar una alineación con estándares internacionales en materia de derechos laborales y gestión pública, mejorando la imagen del país en términos de gobernanza.

El análisis costo-beneficio sugiere que, aunque existen costos asociados con la derogación del Decreto Legislativo N.º 1666, los beneficios potenciales superan estos costos. La mejora en la eficiencia administrativa, el restablecimiento de derechos laborales y el aumento en la transparencia son factores clave que

justifican esta propuesta legislativa. Sin embargo, es fundamental asegurar una transición planificada para minimizar los riesgos asociados con vacíos normativos y resistencia política.

VI. RELACION CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

El **Acuerdo Nacional**¹ es un foro de diálogo y concertación que reúne a diversos actores políticos y sociales en Perú, con el objetivo de establecer políticas de Estado que promuevan la democracia, la equidad social, la competitividad y un Estado eficiente. Este acuerdo busca crear un marco común que guíe las decisiones gubernamentales y asegure la continuidad de políticas públicas a largo plazo. La propuesta de derogatoria se alinea con varias políticas del Acuerdo Nacional, especialmente aquellas relacionadas con:

a) Eficiencia y Transparencia del Estado:

Acuerdo Nacional: Política 4: Estado eficiente, Transparente y Descentralizado.

Uno de los objetivos principales es construir un Estado eficiente, moderno y transparente que atienda las demandas de la población y fomente la participación ciudadana.

Derogación: La eliminación del Decreto Legislativo N.º 1666 busca mejorar la eficiencia en la gestión de recursos humanos, permitiendo a las entidades públicas operar de manera más flexible y efectiva, lo que está alineado con el compromiso del Acuerdo Nacional de un Estado más eficiente.

Además, aboga por un Estado descentralizado que respete la autonomía de las organizaciones sociales y promueva el desarrollo armónico de todo el territorio.

Derogación: La derogación puede facilitar una gestión más descentralizada de los recursos humanos en el sector público, permitiendo a las entidades adaptarse mejor a las necesidades locales.

b) Mejora de Condiciones Laborales:

Acuerdo Nacional: Política 2: Equidad y justicia social

Promueve la equidad y justicia social, asegurando el acceso a oportunidades económicas y laborales dignas.

Derogación: Al restablecer derechos laborales limitados por el decreto anterior, como gratificaciones y condiciones laborales, la derogación contribuye a mejorar la justicia social en el sector público, en consonancia con los objetivos del Acuerdo Nacional.

¹ Secretaría Ejecutiva del Acuerdo Nacional. (2023). Políticas de Estado 2023.
https://acuerdonacional.pe/wp-content/uploads/2024/01/Políticas_de_Estado_2023.pdf

c) Fomento del Diálogo Social:

Acuerdo Nacional: Política 1: Democracia y Estado de Derecho

Se enfatiza la importancia de institucionalizar el diálogo y la concertación para fortalecer la democracia y la participación ciudadana.

Derogación: Al eliminar restricciones que afectan la negociación colectiva, se espera que la derogación fomente un ambiente de diálogo social más robusto entre sindicatos y entidades públicas, apoyando así los principios del Acuerdo Nacional.

Además, se compromete a garantizar el respeto y defensa de los derechos humanos como un principio fundamental.

Derogación: La propuesta busca restablecer derechos laborales que han sido limitados, lo que está alineado con el compromiso del Acuerdo Nacional hacia una mayor protección de los derechos humanos.

En consecuencia, la propuesta de derogación del Decreto Legislativo N.º 1666 está íntimamente relacionada con las políticas del Acuerdo Nacional, ya que ambas buscan promover un Estado más eficiente, transparente y justo. La derogación no solo responde a críticas sobre el marco normativo vigente, sino que también se alinea con los objetivos más amplios de desarrollo humano y social establecidos en el Acuerdo Nacional. Esto sugiere un esfuerzo conjunto por mejorar la gestión pública en Perú y atender las necesidades de la población.

VII. VINCULACION CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La propuesta de derogatoria del Decreto Legislativo N.º 1666 está estrechamente vinculada a la agenda legislativa 2024-2025² actual en Perú, especialmente en lo que respecta a las políticas laborales y sociales. A continuación, se detallan las políticas vinculadas y cómo esta propuesta se alinea con los objetivos más amplios de la agenda legislativa.

Políticas de estado	Variable	Descripción
	Derechos Laborales	La derogatoria busca fortalecer los derechos laborales, promoviendo una eficiente gestión fiscal de los recursos

² Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR: Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025. Obtenido de: [Resolución Legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025 - RESOLUCION LEGISLATIVA - N° 006-2024-2025-CR - CONGRESO DE LA REPUBLICA](#)

11. PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN		humanos del sector público. Esto se alinea con las políticas que buscan mejorar las condiciones laborales y asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a beneficios justos.
	Negociación Colectiva	La derogatoria podría facilitar el restablecimiento del derecho a la negociación colectiva, que es afectado por el Decreto Legislativo 1666. La propuesta legislativa se relaciona con otras iniciativas que buscan proteger y promover este derecho fundamental, considerado uno de los pilares de la justicia laboral.
	Equidad y Justicia Social	La propuesta también está vinculada a políticas que promueven la equidad social, buscando eliminar las restricciones que afectan desproporcionadamente a ciertos grupos de trabajadores.

En consecuencia, la propuesta de derogatoria del Decreto Legislativo N.º 1666 está profundamente vinculada a la agenda legislativa actual en Perú, especialmente en relación con políticas laborales y sociales que buscan promover derechos fundamentales, equidad y protección social.

Referencias:

- SINAMSSOP (2024). Sinamssop se pronuncia sobre la inconstitucionalidad del decreto legislativo 1666. Recuperado de: <https://sinamssop.pe/comunicado/sinamssop-se-pronuncia-sobre-la-inconstitucionalidad-del-decreto-legislativo-1666/>
- Paz, S. (2023). Desigualdad y política fiscal: ¿qué papel cumple el gasto público? IEP. Recuperado de: <https://iep.org.pe/noticias/critica-y-debates-desigualdad-y-politica-fiscal-que-papel-cumple-el-gasto-publico-por-santiago-paz/>
- Huilca D. & Jimena J. (2024). Política fiscal y calidad del gasto público en el Perú. Tesis de maestría, Universidad del Pacífico. Repositorio de la Universidad del Pacífico. Recuperado de: https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/4298/Huilca,%20Jimena_Trabajo%20de%20suficiencia%20profesional_Economia_2024%20.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Unidad Ejecutora 002 MC-Cusco (2024). Decreto Legislativo N° 1666: Gestión fiscal de los Recursos Humanos del sector público <https://www.gob.pe/institucion/culturacusco/normas-legales/6090628-1666>
- Valdivia, J. (2012). El rol de los trabajadores públicos y los sindicatos en el proceso de reforma del servicio civil peruano. Recuperado de: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/062228CB132895B205257C2A0073A6D7/\\$FILE/valdivia.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/062228CB132895B205257C2A0073A6D7/$FILE/valdivia.pdf)