



EDGARD C. REYMUNDO MERCADO
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



**LEY QUE EXCLUYE A LA
NEGOCIACION COLECTIVA DEL
ALCANCE DEL DECRETO
LEGISLATIVO N° 1666 DECRETO
LEGISLATIVO MARCO DE LA
GESTIÓN FISCAL DE LOS
RECURSOS HUMANOS EN EL
SECTOR PÚBLICO**

Los Congresistas de la República que integran el Grupo Parlamentario Bloque Democrático Popular, a la iniciativa del congresista **Edgard Reymundo Mercado**, al amparo de lo establecido en el Artículo 107° de la Constitución Política del Perú y de los artículos 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

**EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA
HA DADO LA SIGUIENTE LEY:**

**LEY QUE EXCLUYE A LA NEGOCIACION COLECTIVA DEL ALCANCE DEL
DECRETO LEGISLATIVO N° 1666 DECRETO LEGISLATIVO MARCO DE LA
GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR
PÚBLICO**

Artículo 1.- Objeto de la ley

El objeto de la presente ley es excluir del alcance del Decreto Legislativo N° 1666 - Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, a las negociaciones en el marco de laudos arbitrales y convenios colectivos, así como lo establecido por mandato judicial.

Artículo 2.- Modificación del Decreto Legislativo N° 1666

Modificar los artículos 4°, 7° y 16°, e incorporar el numeral 5.3 del artículo 5°, del Decreto Legislativo N° 1666 - Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, en los siguientes términos:

Artículo 4. Definiciones

Para efectos del presente Decreto Legislativo, son de aplicación las siguientes definiciones:

(...)

a. Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP): Es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas, puestos, posiciones, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público **excluyendo** aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales.

(...)

Artículo 5. Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo de la DGGFRH:

(...)

5.3 En el numeral anterior, no están comprendidos los ingresos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales.

(...)

Artículo 7. Reglas para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se observan las siguientes reglas:

7.1 Las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, **debiendo** contar con la opinión favorable del

Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público. No están considerados.

Lo referido a convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales se rige por su propia específica.

Artículo 16. Registro de información en el AIRHSP

Para el registro de información en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, se considera lo siguiente:

(...)

16.1.1 Marco normativo: Es la fuente que genera derechos y regula los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Su evaluación se realiza bajo las siguientes reglas:

(...)

b. En caso la fuente de derecho sea convenio colectivo, acta de conciliación y/o laudo arbitral de índole laboral, el mismo debe haber sido emitido en el marco de la normativa específica, ***teniendo carácter informativo.***

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

UNICA. – El Poder Ejecutivo, en un plazo que no excede los 60 días calendario, realiza los ajustes normativos correspondientes.

Lima, mayo de 2025



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/05/2025 15:56:20-0500



Firmado digitalmente por:
REYMUNDO MERCADO Edgard
Cornelio FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/05/2025 15:08:50-0500



Firmado digitalmente por:
PAREDES PIQUE Susel Ana
Maria FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/05/2025 15:56:29-0500



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161740128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/05/2025 16:29:25-0500



I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Antecedentes de la negociación colectiva

La negociación colectiva está contemplada en el ordenamiento internacional, tal como lo establecen los Convenios de la OIT, numero 98 y 154, en donde se reconoce la importancia de la libertad sindical, y como puede contribuir a la paridad y a la igualdad, tanto en la capacidad de negociación como en la distribución de la riqueza. A pesar de su carácter liberal en materia económica, la Constitución Política del Perú, en su artículo 28, reconoce como derecho de los trabajadores a la sindicación y a la negociación colectiva. Es decir, el estado fomenta la negociación colectiva como una forma de solución pacífica a las diferencias laborales.

Artículo 28°.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

A pesar de la normatividad señalada, sobre todo de lo establecido en la Constitución del año 1993, en la primera década del 2000 en adelante, vía las respectivas leyes anuales de presupuesto, se establecieron restricciones y prohibiciones de negociar mejoras remunerativas, bonificaciones, asignaciones, y en general lo que implique recursos que se destinen a los trabajadores. Es decir, eran candados que limitaban la negociación colectiva. Sin embargo, esta figura cambio con el fallo del Tribunal Constitucional, que en el 2015 establece la inconstitucionalidad de que en las leyes de presupuesto se impida la negociación colectiva y exhortaba al Congreso a legislar en esa línea, a fin de darle forma y efectividad a la regulación señalada.

Es por lo anterior que el Congreso de la Republica da la Ley N° 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal – de mayo de 2021, en donde se establecen los principios que rigen la negociación colectiva, las materias negociables, el procedimiento, entre otros aspectos. Destaca lo establecido en

que el convenio colectivo, producto de la negociación, tiene fuerza de ley y es vinculante para las partes que lo adoptaron¹.

Sin embargo, en marzo 2024, el Poder Ejecutivo dió el Decreto de Urgencia 006, en donde se incluyeron artículos sobre la negociación colectiva, estableciendo que dicha negociación se hará siempre que se identifique la disponibilidad presupuestal, entre otros aspectos. En adición, en el marco proyecto de ley 8363 de julio 2024, presentado por el Poder Ejecutivo, orientado a financiar nuevos gastos asociados a la reactivación económica, se incluyó un artículo sobre la negociación colectiva en el nivel descentralizado, aunque precisando que era sobre condiciones laborales o de empleo sin incidencia económica. Esto se tradujo finalmente en la Ley N° 32103 - Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas.

Mas allá de la precisión sobre que solo se incluirán aspectos que no impliquen materia presupuestal, el hecho de haber legislado sobre negociación colectiva a través de una norma distinta a la Ley N° 31188, generó en el Congreso la presentación de diversos proyectos de ley, orientados a corregir la vulneración a la negociación colectiva, lo que conllevó finalmente a que se derogue el referido a dicho tema a través de la insistencia de iniciativas legislativas que se tradujeron en la Ley N° 32216 - Ley que deroga el artículo 28 de la ley 32103, ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas.

En aquella ocasión, el argumento para insistir en la derogación del referido artículo es que la ley N° 31188 ya contempla el principio de equilibrio presupuestal, y que, en contextos de crisis económicas, financieras o periodos de austeridad, considerando casos de emergencia, es posible limitar la negociación colectiva en materia de remuneraciones².

Con respecto a que la Autógrafa de la Ley que autoriza la derogación del artículo 28 de la Ley 32103, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas, en ninguno de sus extremos vulnera o dejan sin efecto los principios de previsión y provisión presupuestal, lo que hace es restituir el derecho de que la negociación tenga incidencia económica, se entiende bajo el principio de previsión y provisión presupuesta.

¹ Artículo 17.

² <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MiQyMTgy/pdf>

Si bien, como señalamos el Congreso derogó lo referido a negociación colectiva en la Ley 32103, y el decreto de urgencia 006 tuvo vigencia hasta diciembre del 2024, el Poder Ejecutivo, en el marco de las funciones delegadas otorgadas por el Congreso, emitió el Decreto Legislativo N° 1666 - Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, de setiembre 2024, en donde nuevamente incluye aspectos sobre la negociación colectiva. Esto ha generado que se presenten otra vez iniciativas legislativas, buscando corregir esta nueva intromisión respecto al mismo tema (negociación colectiva), solicitando incluso la derogación del referido decreto legislativo.

1.2 La negociación colectiva en el sector público³

Como mencionamos, la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, regula el ejercicio del derecho a la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores del sector público. De manera complementaria, el Decreto Supremo N° 008-2022-PCM establece los lineamientos para su implementación, en donde se busca, entre diferentes aspectos, el marco presupuestal correspondiente que viabilice los acuerdos colectivos adoptados.

De acuerdo con datos del INFORME FINAL DE ESTADO SITUACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO, el total de servidores públicos en el ámbito de aplicación de la Negociación Colectiva, que se realizó en el 2024, y que estuvieron registrados en el AIRHSP⁴ ascendió a 1 064 015 personas, donde la mayoría de las plazas son de los regímenes Decreto Legislativo 1057 – CAS y las carreras especiales del sector educación. Este importante número de funcionarios públicos puede negociar de manera conjunta (nivel centralizado) o en cada entidad pública (nivel descentralizado).

³ Se toman referencias del INFORME FINAL DE ESTADO SITUACIONAL DE LA ADMINISTRACIÓN FINANCIERA DEL SECTOR PÚBLICO. Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos Dirección General de Política Macroeconómica y Descentralización Fiscal Dirección General de Contabilidad Pública Dirección General de Presupuesto Público. Ministerio de Economía y Finanzas. Mayo 2024.

Disponible en: https://www.mef.gob.pe/ifesafsp2024/Informe_FESAFSP_NC_2024-2025_R_R.pdf

⁴ Para tal efecto se excluyen a las plazas correspondientes a Pensionistas, Sobrevivientes, Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG), Personal Altamente Calificado (PAC), Modalidades Formativas, Caja de Pensiones Militar Policial, Promotoras, Funcionarios con poder de decisión y cargos de confianza o de dirección (Funcionarios Públicos, Directivos Públicos, Gerentes Públicos, Miembros de Directorio, Miembros de Tribunal, Consejeros Regionales), Fuerzas Armadas (carrera especial, personal tropa), Policía Nacional, Jueces y Fiscales, y plazas que solo perciben Palmas Magisteriales.

Número de plazas a ser beneficiarias vía Negociación Colectiva

Régimen laboral	N° de plazas	%
DL N° 276 - Administrativos	101 694	9,6%
DL N° 1057 - CAS	267 128	25,1%
DL N° 728 -Régimen privado	59 034	5,5%
Ley N° 30057 - Servicio Civil	2 500	0,2%
Ley N° 29709 - Servidores penitenciarios	5 128	0,5%
Ley N°28091 - Diplomáticos	768	0,1%
Carreras especiales del sector educación	482 863	45,4%
Carreras especiales del sector salud	144 900	13,6%
Total	1 064 015	100,0%

Fuente: AIRHSP al 30 de abril de 2024

Elaboración: Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

Es de precisar, que la tasa de sindicalización no es muy alta en el sector público, 15.9%, por encima de lo identificado en el sector privado, cuya tasa asciende a 5.0%. Si bien la información anterior, se encuentra que las entidades y los respectivos sindicatos negocian y acuerdan sobre⁵:

- "asignaciones y/o bonificaciones por uniforme",
- "asignaciones y/o bonificaciones por escolaridad",
- "bonificación por cierre de pliego de reclamos",
- "asignaciones y/o bonificaciones por refrigerio",
- "aumento remunerativo general al obrero",
- "aumento remunerativo general al empleado",
- "asignaciones o bonificaciones por el fallecimiento del trabajador"

1.3 Sobre la iniciativa legislativa

Si bien el Decreto Legislativo N° 1666 tiene por objeto fortalecer la gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, incluye la materia de la negociación, la misma que ya cuenta con un marco normativo específico. Incluso existe un fallo del Tribunal Constitucional, el mismo que generó la normatividad señalada.

La presente iniciativa busca modificar los artículos 4°, 7° y 16°, e incorporar el numeral 5.3 del artículo 5°, del Decreto Legislativo N° 1666 - Decreto Legislativo

⁵ https://storage.servir.gob.pe/servicio-civil/Negociacion_Collectiva_2019.pdf

Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, a fin de hacer precisiones y que esta norma no se sobreponga a la legislación vigente.

Decreto Legislativo N° 1666	Proyecto de Ley
Artículo 4. Definiciones Para efectos del presente Decreto Legislativo, son de aplicación las siguientes definiciones: a. Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP): Es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas, puestos, posiciones, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público, incluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales.	Artículo 4. Definiciones Para efectos del presente Decreto Legislativo, son de aplicación las siguientes definiciones: a. Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP): Es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas, puestos, posiciones, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público excluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales.
	Artículo 5. Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo de la DGGFRH: (...) 5.3 En el numeral anterior, no están comprendidos los ingresos mediante convenios colectivos y

	laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales.
Artículo 7. Reglas para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público Para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se observan las siguientes reglas: 7.1 Las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales, para lo cual dichas medidas previamente deben estar supeditadas a la disponibilidad presupuestaria, así como, de corresponder, contar con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.	Artículo 7. Reglas para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público Para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se observan las siguientes reglas: 7.1 Las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, debiendo contar con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público. No están considerados. Lo referido a convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales se rige por su propia específica.
Artículo 16. Registro de información en el AIRHSP Para el registro de información en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, se considera lo siguiente: (...)	Artículo 16. Registro de información en el AIRHSP Para el registro de información en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, se considera lo siguiente: (...)

16.1.1 Marco normativo: Es la fuente que genera derechos y regula los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Su evaluación se realiza bajo las siguientes reglas: (...) b. En caso la fuente de derecho sea convenio colectivo, acta de conciliación y/o laudo arbitral de índole laboral, el mismo debe haber sido emitido en el marco de la normativa específica.	16.1.1 Marco normativo: Es la fuente que genera derechos y regula los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Su evaluación se realiza bajo las siguientes reglas: (...) b. En caso la fuente de derecho sea convenio colectivo, acta de conciliación y/o laudo arbitral de índole laboral, el mismo debe haber sido emitido en el marco de la normativa específica, teniendo carácter informativo.
--	--

II. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa no tiene un impacto adicional identificado de manera directa, toda vez que la negociación colectiva se viene implementando con un marco legal, el cual considera diferentes principios, entre los cuales el de disponibilidad presupuesta. En adición, corrige los excesos sobre la normatividad que ha buscado implementar el Poder Ejecutivo y garantiza los derechos de los trabajadores estatales establecidos en la Ley 31188 - Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

III. EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La iniciativa legislativa no va en contra de norma alguna, por el contrario, busca que se cumpla de manera la legislación establecida respecto a la negociación colectiva ya enmarcada en la Ley 31888, Ley de Negociación Colectiva en el sector estatal, respetando la estabilidad laboral y fomentando un ambiente de trabajo más justo y equitativo.

IV. VINCULACION CON EL ACUERDO NACIONAL Y SUS POLITICAS NACIONALES

La presente iniciativa se encuentra relacionada con las siguientes políticas del Acuerdo Nacional:

Política 11 : Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Política 14 : Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

Política 24 : Afirmación de un Estado eficiente y transparente.