



Proyecto de Ley N° 11231/2024-CR

WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS

Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



PROYECTO DE LEY QUE DISPONE DEROGAR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1666, POR VULNERAR DERECHOS CONSTITUCIONALES Y POR TRANSGREDIR EL ÁMBITO DE LAS FACULTADES DELEGADAS.

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política y conforme lo establecen los artículos 22°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone la siguiente:

FÓRMULA LEGAL

El congreso de la Republica

Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE DISPONE DEROGAR EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1666, POR VULNERAR DERECHOS CONSTITUCIONALES Y POR TRANSGREDIR EL ÁMBITO DE LAS FACULTADES DELEGADAS.

Artículo 1. Objeto, finalidad de la ley

La presente propuesta legislativa de ley tiene por objeto se disponga la derogatoria del decreto legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal recursos humanos del sector público; por transgredir derechos constitucionales establecidos, y por excederse de las facultades delegadas mediante Ley N° 32089; a fin de que se recobre la plena vigencia de los derechos laborales, garantizados por la norma suprema de rango constitucional.

Artículo 2. Derogatoria del Decreto Legislativo N° 1666.

Se deroga el Decreto Legislativo N.º 1666 Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal recursos humanos del sector público, y como consecuencia se deja sin efectos todos los actos administrativos, reglamentarios, lineamientos, normas internas, dispuestos en aplicación del Decreto Legislativo 1666.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Exhortación.

Se exhorta al Poder Ejecutivo a que, en los sucesivo al emitir otras normativas, debe primar los principios constitucionales y fundamentales, señalados en las Constitución Política del Estado.

Lima, mayo de 2025.



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/05/2025 12:01:48-0500



Firmado digitalmente por:
CERRÓN ROJAS Waldemar
Jose FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/05/2025 16:57:48-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANCCA Isaac FAU
20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/05/2025 18:08:05-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/05/2025 16:40:44-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/05/2025 17:20:06-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/05/2025 17:20:25-0500



Firmado digitalmente por:
TAPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/05/2025 09:53:04-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

ANTECEDENTES:

El Congreso de la República, otorgo facultades legislativas al Poder Ejecutivo, sobre las siguientes puntos de manera taxativamente como son: la reactivación económica, seguridad ciudadana simplificación y calidad regulatoria, actividad empresarial del Estado, y defensa nacional, para que en un plazo de noventa (90) días calendario legisle sobre dichas materias, mediante la Ley N° 32089, Ley autorizaba al Poder Ejecutivo a consolidar el marco normativo existente en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público.

Con la publicación en el diario oficial "El Peruano" el Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del sector público; la cual genera una discrepancia normativa por contravenir los principios constitucionales en materia de gestión de derechos laborales y previsionales. Esta situación el numeral 2) del artículo 28 de la Carta Magna se señala que: El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga¹;

En tal sentido, la dación del Decreto Legislativo 1666, han puesto en riesgo que las entidades públicas, se vean imposibilitado de cumplir con los acuerdos suscritos en los convenios colectivos y acatar los laudos arbitrales, afectando su autonomía, siendo que el decreto legislativo cuestionado, centralice el poder, permitiendo la intervención del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).

¹ [https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion \(mayo 2021\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion%20(mayo%2021).pdf)

Mediante la derogatoria, lo que se pretende es restablecer el derecho de negociación colectiva establecido en la constitución Política, a efectos de Garantizar a la negociación colectiva, siendo su espíritu de la norma constitucional es establecer las formas de solución pacífica de los conflictos laborales entre empleador y empleado, de forma interna; siendo que el Estado protege adecuadamente al trabajador frente a despido arbitrario.

En ese orden de ideas; con la derogatoria del decreto legislativo 1666, lo que se busca es restablecer el *Statu Quo*; mantener el estado de las cosas, respecto del imperio de una norma de rango constitucional, que cautela derechos fundamentales de los trabajadores y **fortalecer las relaciones laborales**, aumentar los lazos de fortalecer la operatividad de la entidad en sí y de su capital humano como motor de productividad.

El convenio colectivo también está reconocido a través de **tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (Convenio N.º 98 de la OIT)** que tienen **rango constitucional**.

Bajo los siguientes principios:

- ☐ **Protege el derecho de los trabajadores a negociar colectivamente.**
- ☐ Prohíbe actos de injerencia de los empleadores en sindicatos.
- ☐ Obliga a los Estados a establecer mecanismos que promuevan la negociación colectiva efectiva.

Convenio N.º 154: *Fomento de la negociación colectiva* (ratificado por Perú en 1988). Los convenios colectivos son reconocidos como actos jurídicos.

Los convenios colectivos son válidos y obligatorios mientras no se declare su nulidad mediante resolución fundada. Esta es una regla general en el derecho laboral peruano y se basa en los principios de

legalidad, buena fe y fuerza vinculante de los contratos.

Siendo que el Decreto Legislativo N° 1666, es un peligro para fortalecer la gestión del capital humanos que es parte fundamental de la producción en las entidades; sin embargo, ha excluidos los beneficios y acuerdos mediante los convenios colectivos suscritos entre la entidad y los trabajadores, generado conflictos internos entre empleador imposibilitado cumplir los acuerdos establecidos en los convenios colectivos. Encontrándose los puntos más cuestionados como son:

- **La limitación a la negociación colectiva:** con ello se limita los derechos constitucionales de los trabajadores a negociar mejores condiciones laborales.
- **La norma es inconstitucional:** el Decreto Legislativo 1666 es públicamente inconstitucional, al contravenir a una norma constitucional artículo 28 específicamente, así como también por excederse sobre las facultades delegadas al Ejecutivo por el Congreso de la República.
- **La limitación de los beneficios laborales:** el presente decreto legislativo 1666, recorta los beneficios reconocidos de los trabajadores de las entidades públicas, que ya venían percibiendo con anterioridad.
- **La intromisión en la autonomía administrativa y financiera de las instituciones:** Al circunscribir a las entidades bajo la potestad de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (DGGFRH-MEF).

II. LA IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

Con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1666, ha generado conflictos, puesto que su contenido contraviene normas

constitucionales, como es el caso del artículo 28 de la constitución, también al transgredir la autonomía institucional, de las entidades y organismos constitucionalmente autónomos y no respetar al principio de separación de poderes, aunado a ello el decreto cuestionado se encuentra fuera de las materias delegadas por el Congreso de la República. En consecuencia, se tiene serios efectos negativos para el empleador, el trabajador al verse imposibilitado de poder cumplir con sus compromisos y el clima laboral con reclamos mediante huelgas, paralizaciones, y deterioro del clima laboral como consecuencia la bajas desempeño de las metas y objetivos. Y sobrecargando con demandas de cumplimiento tanto a nivel administrativo y judicial para exigir el cumplimiento del convenio colectivo, sumado a ello exigen indemnización de los daños y perjuicios por el desacato de las cláusulas de los convenios colectivos suscritos entre la entidad y los trabajadores. En resumen, **el incumplimiento de una negociación colectiva debilita las relaciones laborales y** para planificar y ejecutar sus servicios.

Ello ha generado la afectación en las instituciones públicas, en donde según la ley se les concedió la autonomía económica, administrativa y financiera sobre los recursos económicos asignados, a efectos de que puedan atender las demandas y necesidades de la población, en ese entender, se tiene que la parte de la producción debe estar satisfecho con las demandas a fin de poder cumplir con los objetivos y metas trazadas por la entidades, siendo que el capital humano es la base fundamental para obtener las mejores producciones en la entidad.

Pues limitar sobre una negociación colectiva, es ir contra de recursos humanos de la entidad, ello contribuye a una serie de problemas en diversos aspectos que afectan directamente a todos los peruanos que realizan sus trámites en la administración pública en los diversos sectores como la producción, atenciones en salud, transporte,

educación, etc., Ello no solo afectan la calidad del servicio o de atención, sino que además afectan el estado emocional del trabajador, al generarse un descontento y al no verse satisfecho de un derecho ganado mediante una negociación colectiva y reconocido por una norma de rango constitucional.

Además, la derogación del decreto legislativo 1666, puede facilitar una gestión más descentralizada de los recursos humanos en el sector público, permitiendo a las entidades adaptarse mejor a las necesidades locales y sus derechos laborales de sus trabajadores, la misma que se puede reflejar en una mejor y eficiente atención a los usuarios o administrados que solicitan sus trámites en las entidades públicas; pues de tenerlos con un descontento por la limitársele con el cumplimiento de sus convenios colectivos suscritos. Esta situación se refleja claramente en el desempeño laboral de los trabajadores ante las condiciones laborales precarias y la falta de cumplimiento de los convenios colectivos, ello tiene repercusiones significativas, ya que perjudicará directamente a miles de usuarios que recurren a realizar sus trámites a diario, generando retrasos por encontrarse en constantes huelgas de sus trabajadores por el incumplimiento de los convenios y como consecuencia un clima de insatisfacción laboral.

En resumen, el problema radica en la incompatibilidad del Decreto Legislativo N° 1666; por contravenir principios constitucionales así como también contravenir a los tratados internacionales, suscritos por el estado peruano, con el la OIT convenio 98. En la que señala que debe primar los convenios colectivos, por ser un derecho del trabajador y que garantizar la armonización entre empleador y trabajador.

III. ANÁLISIS DE NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD.

La derogatoria del Decreto Legislativo N° 1666; es imprescindible para

garantizar la autonomía administrativa, de la entidad y el respeto de las normas y los acuerdos suscritos plasmados en los convenios colectivos. Siendo que con la presente derogación se permitirá a las entidades la independencia y autonomía institucional y cumplir sus acuerdos suscritos, por contravenir norma constitucional y tratados internacionales suscritos por el estado peruano. La vulneración de los principios constitucionales fundamentales y exceder el ámbito de lo delegación concedida al Poder Ejecutivo en la Ley N° 32089 ley que autorizaba al Poder Ejecutivo a consolidar el marco normativo existente en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, pero no a establecer un nuevo régimen con carácter obligatorio y transversal que subordina la ejecución de conceptos remunerativos, previsionales, lo cual es claramente inconstitucional sin una deliberación parlamentaria formal.

La presente iniciativa legislativa busca derogar el decreto legislativo 1666, por contravenir flagrantemente los derechos laborales fundamentales, como es la negociación colectiva, instituido en el inciso 2) del artículo 28 de la Constitución Política del Estado, el cual reconoce el carácter obligatorio y no transgredir con normas inferiores a una norma constitucional sobre los pactos colectivos suscritos entre las entidades empleadoras y las organizaciones sindicales.

El Tribunal Constitucional ha establecido, en la Sentencia del Exp. 00009-2010-PI/TC², establece que el derecho constitucional de la negociación colectiva no se agota en la posibilidad de negociar, hasta su ejecución de lo pactado, en tal sentido toda forma de obstáculo se considera la transgresión al principio fundamental establecido en la constitución política del Estado, así como de los tratados internacionales en la que el Perú es parte.

² STC Exp. N.º 00009-2010-PI/TC

Al respecto, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: "(...)el inciso 2 del artículo 28° de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. (...)".³

IV. MARCO NORMATIVO.

➤ Constitución Política del Perú.

Artículo 28. Señala que "El Estado debe reconocer todos los derechos (...) a la negociación colectiva y huelga"
(...)

➤ Convenio internacional del trabajo OIT; numero 98, "Convenio sobre el decreto a la sindicación y de negociación colectiva".

➤ Convenio sobre la negociación colectiva CIT, Numero 154.

➤ Decreto legislativo N° 1442 decreto legislativo de la gestión fiscal recurso humanos del sector público.

➤ Decreto de urgencia 014-2019, decreto de urgencia que aprueba el presupuesto del sector público para el año fiscal 2020.

V. EFECTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La proposición de la iniciativa legislativa no contraviene la Constitución política, ni el ordenamiento jurídico; su derogación del Decreto Legislativo 1666, se materializa en respetar el principio constitucional donde se estable que los servidores públicos tienen el derecho a los **convenios colectivos** es el **Artículo 28**, que protege a los acuerdos de las negociaciones colectivas, sin que ello afecte la estructura legal del sistema público de gestión fiscal.

³ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1372426/Informe%20T%C3%A9cnico%201204-2019-SERVIR-GPGSC.pdf>
INFORME TÉCNICO N° 1204 -2019-SERVIR/GPGSC

Por el contrario, de aplicarse en mencionado decreto afecta gravemente a los principios constitucionales señalado en la constitución y los tratados internacionales como la OIT convenio 98.

VI. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

La presente propuesta legislativa no generará gasto adicional al erario nacional, siendo que la presente ley busca derogar el Decreto Legislativo 1666. esta medida garantiza que los acuerdos suscritos mediante los convenios colectivos suscritos entre el empleador y el trabajador.

El beneficio, es mayor mediante la mejora de la eficiencia administrativa. Existe una necesidad urgente de optimizar la gestión de recursos humanos en el sector público, y la protección de los derechos laborales consagrados en la constitución.

La derogación del Decreto Legislativo N° 1666, 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.

Restablecimiento de los derechos laborales al permitir las mejoras en las condiciones laborales para los trabajadores del sector público; acorde a los estándares normativos internacionales mejorando la imagen del país en términos de gobernanza.

VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra plenamente alineada con los principios y objetivos con la Agenda Legislativa 2024-2025, este proyecto se alinea con el fortalecimiento del régimen democrático y el Estado de Derecho, en particular con el **Objetivo II: Equidad y Justicia**

Social, Asimismo, se articula con la **Política 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO**, tema 58. Mejora en el derecho individual del trabajo. y 60. Derecho colectivo del trabajo. con especial atención a las zonas más vulnerables del país y a los sectores históricamente marginados.

VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y ACUERDO NACIONAL

Para ello, el Estado se compromete en el Acuerdo Nacional: 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:

Política 4: Estado eficiente, Transparente y Descentralizado, lo que construir un Estado eficiente, moderno y transparente que atienda las demandas de la población y fomente la participación ciudadana. Además, se contribuye al respeto a la autonomía de las organizaciones sociales y promueva el desarrollo armónico de todo el territorio.

Política 14. Acceso al empleo pleno, digno y productivo Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna.

Este objetivo el Estado: (b) promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantiza el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores⁴; (...)

Estas acciones no solo refuerzan los principios del Acuerdo Nacional, sino que también garantizan el cumplimiento de las políticas de desarrollo social, asegurando una salud accesible y de calidad para todos los peruanos.

⁴ <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/definicion/>