



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 17 de setiembre de 2018

OFICIO N° 274 -2018 -PR

Señor
DANIEL SALAVERRY VILLA
Presidente del Congreso de la República
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted señor Presidente del Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° de la Constitución Política, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades legislativas delegadas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 30823, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se ha promulgado el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,

MARTIN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros

197915/ATD

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 19 de Setiembre de 2018.

En aplicación de lo dispuesto en el inc. b) del artículo 90° del
Reglamento del Congreso de la República: para su estudio
PASE el expediente del Decreto Legislativo N° 1442,
a la Comisión de Constitución y
Reglamento.


.....
JOSÉ ABANTO VALDIVIESO
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA



Decreto Legislativo

N° 1442

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, el Congreso de la República, mediante Ley N° 30823, delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, por un plazo de sesenta (60) días calendario;

Que, el literal a.5) del inciso 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823 establece que el Poder Ejecutivo está facultado para legislar sobre la modernización de los Sistemas Administrativos del Estado, con el objetivo de mejorar la gestión, productividad, eficiencia y efectividad de las entidades del Sector Público, dentro de lo cual se le permite fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desarrollando el marco normativo para la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público, entre otras medidas;

Que, como parte de una adecuada Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, resulta necesario crear y regular la Planilla Única de Pago del Sector Público, con la finalidad de mejorar la administración de los fondos públicos asignado al pago de las planillas, contribuyendo a la gestión eficiente del gasto público y a la implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, además de la implementación de políticas públicas en la búsqueda del desarrollo de la economía en un marco de inclusión y equidad social;

De conformidad con lo establecido en el literal a.5) del inciso 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823, y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:



DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y finalidad

1.1 El Decreto Legislativo tiene por objeto establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, como mecanismo para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

1.2 El Decreto Legislativo tiene como finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

Artículo 2. Principios

Adicionalmente a los principios de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público en lo que resulte aplicable, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se rige por los siguientes principios:

1. **Disciplina administrativa:** Consiste en que el uso de fondos públicos que impliquen materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público debe encontrarse previsto normativamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.
2. **Exclusividad:** Consiste en la competencia exclusiva y excluyente de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como para desarrollar normas sobre dicha materia, en lo que corresponda, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.
3. **Gestión adecuada:** Consiste en que las entidades del Sector Público respeten las políticas de gasto público vinculadas a los fines del Estado, siendo ejecutadas mediante una gestión adecuada de los fondos públicos; orientada a resultados de eficiencia, eficacia, economía y calidad.

Artículo 3. Definiciones

A efectos de la aplicación del Decreto Legislativo, se definen los siguientes conceptos:

1. **Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público (Aplicativo Informático):** Es la herramienta informática de registro de información sobre los Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que permite asegurar el registro y controlar la información de personal de manera única, integral y oportuna de la planilla del personal activo y pensionista del Sector Público.

60

2. **Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:** Es una herramienta para el registro que contiene la relación de los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, montos por cada concepto, beneficiarios de cada concepto y el marco legal habilitante, entre otros.
3. **Gastos por encargo:** Son los gastos financiados por fondos públicos destinados a los viáticos, estipendios y subvenciones de las modalidades formativas, propinas, pensiones no contributivas y otros, otorgadas en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Central y/o con decreto supremo e incluidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos.
4. **Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:** Son los conceptos financiados por Fondos Públicos para el personal activo en materia de ingresos de personal, aportes y cualquier otro concepto económico o no económico que recibe el personal, de los diferentes regímenes administrativos, contractuales y de las carreras especiales; de los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado; así como otros gastos por encargo. Todos los anteriores otorgados en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Central y/o con Decreto Supremo e incluidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos. Incluye gastos generados por negociación colectiva y/o laudo arbitral, en lo que corresponda, además de las cargas sociales.
5. **Ingresos de Personal:** Son las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas o excepcionales u ocasionales, que realizan las entidades del Sector Público al servidor público bajo cualquier modalidad de contratación, las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios de cualquier naturaleza y pensiones, otorgados en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Central y/o con Decreto Supremo e incluidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos.
6. **Planilla Única de Pago del Sector Público:** Como parte del subsistema de compensaciones, es la herramienta de gestión de los recursos humanos que contiene la información sobre los ingresos de personal correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Artículo 4. **Ámbito de aplicación**

4.1 El Decreto Legislativo es de aplicación a las distintas entidades del Sector Público, definidas por la normatividad de la Administración Financiera del Sector Público.

4.2 Para efectos del presente Decreto Legislativo, el Sector Público incluye a:

1. **Sector Público No Financiero:**

a. Entidades Públicas:

i. Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.



ii. Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

iii. Universidades Públicas.

iv. Gobiernos Regionales.

v. Gobiernos Locales.

vi. Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.

b. Empresas Públicas No Financieras:

i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.

c. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:

i. Caja de Pensiones Militar Policial.

ii. Seguro Social de Salud (EsSALUD).

iii. Administradores de Fondos Públicos.

2. **Sector Público Financiero:**

a. Banco Central de Reserva del Perú.

b. Empresas Públicas Financieras:

i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del FONAFE.

ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.

c. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.



CAPÍTULO II **GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS**

SUBCAPÍTULO I **GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS**

Artículo 5. Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

5.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se implementa como parte del subsistema de gestión de la compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a que se refiere el literal e) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

5.2 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

5.3 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia.

Artículo 6. Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

6.1 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, como órgano competente en materia de compensaciones económicas, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la encargada de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

6.2 Son funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en forma exclusiva y excluyente:

1. Realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos de personal.
2. Proponer medidas y evaluar las propuestas de los sectores en materia de ingresos de personal, que impliquen el uso de Fondos Públicos, conforme a las leyes respectivas.
3. Administrar el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, siendo la única autorizada para crear registros de plazas o puestos, conceptos y montos establecidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.
4. Registrar en el Aplicativo Informático los beneficios acordados en convenios colectivos y laudos arbitrales aprobados conforme a la normatividad



correspondiente, y que cuente con financiamiento en las Leyes Anuales de Presupuesto respectivas.

5. Emitir opinión favorable sobre el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, el cual es remitido previo a su aprobación.
6. Emitir los lineamientos para la aprobación y modificación del Presupuesto Analítico del Personal (PAP), en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, siendo nula toda disposición contraria.
7. Emitir informe favorable para la aprobación de las escalas de ingresos del personal activo autorizado por norma con rango de ley habilitante, las cuales se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector.
8. Validar los montos de las valorizaciones de los puestos determinados en el marco de la implementación del Régimen del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
9. Emitir opinión respecto de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
10. Emitir informe sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para la programación de fondos públicos.
11. Emitir opinión en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que incluye en forma vinculante a los regulados por el Decreto Ley N° 19846, Se unifica el Régimen de pensiones del personal militar y policial de la Fuerza Armada y Fuerzas Policiales, por servicios al Estado; del Decreto Legislativo N° 1132, Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú; y, del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, sin que ello afecte las facultades delegadas por norma expresa.
12. Otras atribuciones establecidas por norma expresa en el marco de las competencias del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 7. Cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

7.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos tiene como cobertura las siguientes actividades:

1. **Operatividad, registro y aprobación:** La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la encargada de la operatividad y el registro de la información en el Aplicativo Informático, así como aprobar conceptos de ingresos de personal del Sector Público No Financiero con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y otras formas organizativas que administren recursos.

2. **Registro:** La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la encargada de registrar información de ingresos de personal de las Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y de las otras formas organizativas que administren recursos públicos, así como el Sector Público Financiero.
3. **Publicación de información:** La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y el Banco Central de Reserva del Perú publican en sus portales institucionales la información de sus ingresos correspondientes a sus recursos humanos, en el formato establecido por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

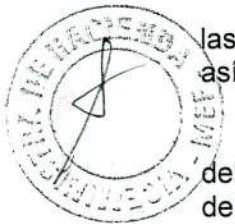
7.2 Las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a cumplir, bajo responsabilidad funcional, las normas y lineamientos que emita la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el marco de sus atribuciones.

Artículo 8. Normas y opiniones en materia de ingresos de personal del Sector Público

8.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público se rige por las normas de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público, así como por lo establecido en el presente Decreto Legislativo.

8.2 En virtud del principio de disciplina administrativa, establecido en el inciso 1 del artículo 2, se definen reglas sobre el uso de fondos públicos que impliquen materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:

1. Las normas se emiten en el marco de la responsabilidad y disciplina fiscales según las cuales el uso de Fondos Públicos en materia de ingresos de personal, está supeditado a la disponibilidad presupuestaria, cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como estar previamente autorizado por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central, a fin de resguardar el equilibrio presupuestal.
2. Para ello, la norma con rango de ley del Gobierno Central debe contar necesariamente con opinión favorable de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y de la Dirección General de Presupuesto Público.
3. Los ingresos de los pensionistas se rige por la normatividad que regula los regímenes previsionales vigentes.
4. Los ingresos de personal, escalas de ingresos y los reajustes que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector, previa opinión técnica favorable de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y de la Dirección General de Presupuesto Público, autorizado por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central.



5. Si la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) propone una norma con efectos fiscales, debe coordinarlo previamente con el Ministerio de Economía y Finanzas.
6. En el caso de convenios colectivos o laudos arbitrales corresponde verificar el cumplimiento de la normatividad específica.
7. Las entidades del Sector Público no pueden aprobar disposiciones en materia de ingresos.



8.3 En virtud del principio de exclusividad, establecido en el inciso 2 del artículo 2 se definen reglas sobre las opiniones sobre materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:

1. El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, tiene la competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante.
2. En los casos que la opinión o las normas tengan impacto en otros aspectos del Sistema Administrativo, estas deben ser coordinadas con SERVIR. Para el caso que SERVIR emita opinión o normas y estas tengan efectos fiscales, debe coordinar con el Ministerio de Economía y Finanzas.
3. En el caso de compensaciones o condiciones no económicas, si la opinión vinculante o el desarrollo de normas implican un costo fiscal para el Estado, esta se desarrolla en forma coordinada entre la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y SERVIR.



Artículo 9. Proscripción de actos administrativos emitidos por las entidades del Sector Público contra la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

9.1 Los actos administrativos sobre los ingresos de personal emitidos en contravención de las disposiciones establecidas en el marco de la presente norma, que tengan impacto fiscal significativo, son nulos de pleno derecho, inejecutables e inexigibles, bajo responsabilidad del titular de la entidad del Sector Público que los emiten o intervenga.

9.2 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y/o la entidad del Sector Público declara la nulidad de oficio de dichos actos administrativos, de acuerdo a los siguientes plazos:

1. Para el caso de las entidades del Sector Público, la facultad para declarar dicha nulidad prescribe en el plazo de un (1) año, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos.
2. Para la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, dicha facultad prescribe en el plazo de un (1) año contado a partir de la fecha en que se conoció el acto administrativo.

9.3 En caso que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos emita la nulidad debe informar de ella a la Contraloría General de la República.

SUBCAPÍTULO II

MATERIAS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

Artículo 10. Materias de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

10.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se conforma por las materias siguientes:

1. Programación Multianual de Ingresos de Personal.
2. Gestión de Ingresos de Personal.

10.2 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos emite, mediante resolución directoral, las disposiciones complementarias para la implementación de dichos componentes, las mismas que son de cumplimiento obligatorio para todas las entidades del Sector Público.

Artículo 11. Programación Multianual de Ingresos de Personal

11.1 La Programación Multianual de Ingresos de Personal, dentro del Proceso de Programación de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere a la determinación de los costos de los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, por periodos de tres (3) años, incluyendo la proyección de los costos de aquellas medidas en materia de ingresos de personal, a ser implementadas en dicho periodo.

11.2 Para su cumplimiento, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos requiere:

1. El registro actualizado del aplicativo informático correspondiente.
2. El registro de convenios colectivos y laudos arbitrales del Sector Público.
3. La información sobre los gastos por encargo.

Artículo 12. Gestión de Ingresos de Personal

12.1 La Gestión de Ingresos de Personal, dentro del Proceso de Gestión de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere a la verificación del cumplimiento de las normas que regulan el registro en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, su actualización así como la consistencia de la ejecución del gasto con la información registrada.

12.2 Para su cumplimiento, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos requiere de la Dirección General de Presupuesto Público, los créditos presupuestarios que constituyen los límites para comprometer gastos presupuestales en recursos humanos.



CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

SUBCAPÍTULO I

CATÁLOGO ÚNICO DE CONCEPTOS DE INGRESOS CORRESPONDIENTE A LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 13. Catálogo Único de Conceptos de Ingresos

El Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que contiene la relación de los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos, montos por cada concepto, beneficiarios de cada concepto, su validación, entre otros.

Artículo 14. Aprobación del Catálogo Único de Conceptos de Ingresos

14.1 El Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público se aprueba y actualiza mediante resolución directoral de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

14.2 Corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos la administración del referido Catálogo.

SUBCAPÍTULO II

PLANILLA ÚNICA DE PAGO DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 15. Planilla Única de Pago del Sector Público

15.1 La Planilla Única de Pago del Sector Público incluye el registro de información sobre los ingresos de personal correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

15.2 La Planilla Única de Pago del Sector Público se orienta a promover que el Estado modernice la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público e implemente la interoperabilidad de información entre las entidades del Sector Público que la integran, optimizando el manejo de la información y reduciendo la duración de los procedimientos en la administración de las planillas, para obtener mayores niveles de equidad, eficacia y eficiencia, reflejándose en un mejor servicio del Estado a la ciudadanía.

Artículo 16. Obligación de las entidades del Sector Público

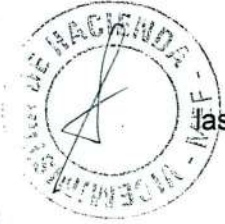
16.1 Las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a cumplir, bajo responsabilidad funcional, las normas y lineamientos que se emitan en el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

16.2 En el caso que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos advirtiera del incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo a la entidad del Sector Público y esta hubiese hecho caso omiso a ella, la Dirección General debe comunicar, adjuntando un informe en donde se detalle el impacto fiscal significativo, a la Contraloría General de la República para que esta actúe de acuerdo a su competencia.

Artículo 17. Reglas para la implementación de la Planilla Única

Para la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público se siguen las siguientes reglas:

1. Respecto a los Ingresos de Personal, Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad, se establece lo siguiente:
 - a. Las entidades del Sector Público, según les corresponda, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, 12 (doce) remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad. En el caso de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y, regímenes especiales, estos se regulan por su propia normatividad.
 - b. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad.
 - c. El otorgamiento en cada año fiscal de los conceptos antes señalados es reglamentado mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.
 - d. En caso que se perciban beneficios de igual o similar naturaleza a los regulados en el presente artículo, queda prohibida la percepción de los beneficios aprobados en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.
2. Respecto a los pagos en moneda extranjera, se establece lo siguiente:
 - a. Prohíbese la fijación y los pagos de ingresos y aportes de personal a personas naturales, en moneda extranjera, incluidos los que provengan de Convenios de Administración de Recursos, Costos Compartidos, Convenios de Cooperación Técnica o Financiera y similares.
 - b. No se encuentran comprendidos en los alcances del presente inciso el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, Fuerzas Armadas y Policía Nacional que cumple servicio en el extranjero.
3. Sobre la aplicación de las Leyes de Fortalecimiento vinculadas a los Ingresos de Personal, se establece lo siguiente:



- a. Las autorizaciones para la aprobación de escalas remunerativas en toda ley que establezca el fortalecimiento de una entidad del Sector Público se aplican por única vez.
 - b. Las escalas de ingresos y las bonificaciones válidamente aprobadas en el marco de la implementación de las leyes de fortalecimiento se mantienen vigentes.
4. Sobre los Formatos de Planillas y Boletas de Pago a ser usados por las entidades del Sector Público, se establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas es el responsable de definirlos.



SUBCAPÍTULO III

APLICATIVO INFORMÁTICO DE LA PLANILLA ÚNICA DE PAGOS DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 18. Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público

El Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público es la herramienta informática de registro de información sobre la Planilla Única de Pago del Sector Público, que permite asegurar el registro y controlar la información de personal de manera única, integral y oportuna de la planilla del personal activo y pensionista del Sector Público.

Artículo 19. Registro en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público

19.1 El Aplicativo Informático contiene el registro de información que se ajusta al marco normativo vigente sobre los datos personales, plazas y puestos, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público.

19.2 Los ingresos de servidores públicos y/o funcionarios otorgados en el marco de los Convenios de Cooperación Técnica Internacional, independientemente de su forma de contratación y fuente de financiamiento, son registrados en el Aplicativo Informático al que se refiere la presente norma y se encuentran sujetos al tope de ingresos regulado en la Ley N° 28212, Ley que regula los ingresos de los Altos Funcionarios Autoridades del Estado y dicta otras medidas, y en el Decreto de Urgencia N° 038-2006, Modifican la Ley N° 28212 y dicta otras medidas.


19.3 La información registrada en el Aplicativo Informático tiene carácter confidencial y constituye parte de los datos protegidos por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Artículo 20. Interoperabilidad de información de recursos humanos para el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pagos del Sector Público


20.1 En concordancia con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa, se realiza la interoperabilidad informativa a favor de la Dirección General de Gestión Fiscal




de los Recursos Humanos, que implica la capacidad de los sistemas informáticos y procesos de intercambiar datos e información de personas con otras entidades del Sector Público con la finalidad de verificar y validar que la información del Aplicativo Informático sea consistente.



20.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, accede de manera gratuita e inmediata a las bases de datos y asimismo suministra la información actualizada solicitada por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a fin de asegurar la integridad y oportunidad de la información con el Aplicativo Informático, en el marco de sus competencias.



20.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), la Superintendencia Nacional de Migraciones del Perú, Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) y cualquier otra entidad del Sector Público que dispongan con información referida a personas, permiten el acceso de manera gratuita e inmediata a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos. Asimismo, pondrán a disposición de SERVIR, cuando esta lo requiera, información sobre el servicio civil que fuera necesaria para el ejercicio de las funciones de la rectoría del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.



20.4 La información a la que se acceda tiene carácter confidencial y constituye parte de los datos protegidos por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Artículo 21. Actualización y ordenamiento de los datos registrados en el Aplicativo Informático



21.1 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos ordena y actualiza la información contenida en el Aplicativo Informático.


21.2 El ordenamiento y actualización comprenden la adecuación del régimen de percepción de ingresos o el régimen administrativo o contractual correspondiente, previa observancia del marco legal y conforme se establezca en el Reglamento.

Artículo 22. Refrendo

El Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente de Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Vigencia y progresividad



El presente Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de su publicación, salvo los artículos 10, 13, 14, 15, inciso 4 del artículo 17, 18, 19 y 20 que se implementan en forma progresiva, de acuerdo a lo que se disponga en el Reglamento.

co

SEGUNDA. Reglamentación

El reglamento del Decreto Legislativo se aprueba mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas dentro del plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de su publicación.

TERCERA. Normas complementarias

Las disposiciones complementarias necesarias para la aplicación del Decreto Legislativo, tales como las previstas en los artículos 10, 14, inciso 4 del artículo 17, 19 y 20 se aprueban mediante Resolución Directoral de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos dentro del plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de su publicación.

CUARTA. Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Economía y Finanzas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Uso provisional en el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)

En tanto se implemente el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, establecido en el artículo 18 los procesos de la gestión fiscal de los recursos humanos son implementados a través del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), para lo cual las entidades del Sector Público deben realizar las adecuaciones en sus aplicativos informáticos de recursos humanos para interoperar con dicho aplicativo.

El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) registra los datos personales, conceptos de ingresos de los recursos humanos validados, plazas, puestos, entre otros.

Para el caso del registro de plazas y puestos en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), además del marco normativo vigente, las entidades del Sector Público deben contar previamente con los créditos presupuestarios suficientes que financien las acciones relacionadas al personal, beneficiarios y conceptos que se registren, bajo responsabilidad del Titular del Pliego. Asimismo, para el caso de conceptos de pago ordenados por mandado judicial con calidad de cosa juzgada y en ejecución, solo se registran cuando se tenga los créditos presupuestarios necesarios, por lo que el pago se hace efectivo de acuerdo al marco normativo vigente.

Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario, número de plazas, políticas de ingresos, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta.

W



Es condición necesaria para realizar el pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento, que los datos personales de los beneficiarios y las planillas de pago se encuentren expresamente descritos y registrados en el aplicativo informático.



POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.



MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

CARLOS OLIVA NEYRA
Ministro de Economía y Finanzas



CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO

I. ANTECEDENTES

Mediante el artículo 1 de la Ley N° 30823, el Congreso de la República ha delegado en el Poder Ejecutivo, la facultad de legislar en materia tributaria y financiera, de gestión económica y competitividad, de reconstrucción y cierre de brechas en infraestructura y servicios, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, por el término de sesenta (60) días calendario.

El sub literal a.5) del literal a) del inciso 5 del artículo 2 del citado dispositivo legal, establece la facultad para dictar medidas en materia de modernización del Estado para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desarrollando el marco normativo para la implementación de la Planilla Única del Sector Público; y establecer disposiciones para la negociación colectiva en el Sector Público, que considere la capacidad financiera del Estado y garantice un manejo fiscal sostenible de acuerdo a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional. Incorporar modalidades formativas de servicios en las entidades de la Administración Pública, sin que ello altere normas de contratación de personal en el Sector Público. Estas medidas no deben vulnerar los derechos laborales.

En el marco de la facultad conferida, resulta necesaria la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, como mecanismo para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, con la finalidad de contribuir a la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

II. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

2.1 NECESIDAD DE IMPLEMENTAR LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

Mediante el Decreto Legislativo N° 1023, el Estado creó la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, encargada de dictar normas técnicas para el desarrollo e implementación del Sistema, entre otras. Asimismo, el artículo 5 del referido Decreto Legislativo, señala que el Sistema comprende; a) La planificación de políticas de recursos humanos, b) La organización del trabajo y su distribución, e) La gestión del empleo, d) La gestión del rendimiento, **e) La gestión de la compensación**, f) La gestión del desarrollo y la capacitación, g) La gestión de las relaciones humanas; y, h) La resolución de controversias.

Respecto de la gestión de la compensación, es pertinente señalar que el artículo 28° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, define a la compensación como el conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil para retribuir la prestación de sus servicios a la entidad de acuerdo al puesto que ocupa. Asimismo, la citada Ley, estructuró la compensación en económica y no económica, y precisó, como regla para su pago, que previamente debe ser registrada y autorizada por el "Aplicativo Informático para

el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – Aplicativo Informático, el cual se encuentra a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.

En concordancia con lo señalado, resulta pertinente hacer referencia que la Undécima Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012, establece que el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos - DGGRP¹, administra el “Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – Aplicativo Informático” (AIRHSP), el cual actualmente es una herramienta operativa de gestión en materia de recursos humanos del Estado, aplicable a las entidades del Sector Público previstas en el artículo 2 de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; y, contiene información sobre los datos relacionados con la gestión del recurso humano, remuneraciones, compensaciones económicas y entregas económicas de carácter permanente, escolaridad, aguinaldos y/o gratificaciones, obligaciones sociales y pensiones de los regímenes contributivos atendidos por el Estado, los mismos que sirven de base para las fases del proceso presupuestario, para establecer el número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación.

En el contexto expuesto, si bien el Estado, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, ha implementado sistemas operativos que registran información de la planilla de pago del Sector Público, actualmente existen inconsistencias que se originan por lo siguiente:

1. El AIRHSP solo contiene datos del personal activo y pensionista del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales, y no de Gobiernos Locales.
2. El AIRHSP comprende el registro solo de 894 entidades del Sector Público (unidades ejecutoras) de las 3164 entidades que forman parte del Estado peruano, las cuales se encuentran distribuidas en Gobierno Nacional, Gobierno Regional, Gobierno Local, empresas del Estado y otras entidades (BCRP, ESSALUD, Caja de Pensiones Militar Policial).
3. El Módulo de Control de Pago de Planillas – MCPP, que permite a las entidades del Sector Público registrar y cargar datos de planillas para el pago electrónico de los haberes de las remuneraciones y pensiones de los servidores públicos y pensionistas, valida únicamente información relacionada con los datos personales de los beneficiarios y no conceptos de pago ni los montos pagados.
4. Existen limitaciones en la generación de algunos reportes del AIRHSP necesarios para monitorear las fases del proceso presupuestario de planillas, lo que origina que los usuarios finales de las Unidades Ejecutoras y entidades del Sector Público regentes deban elaborar reportes manuales con dicho fin.
5. Las funcionalidades actuales no permiten el registro y extracción de data histórica, existe la necesidad de implementar nuevas funcionalidades que brinden reportes de apoyo para la toma de decisiones.

¹ En el marco del Decreto Legislativo propuesto, concordante con el Decreto Legislativo Marco de la de la Administración Financiera del Sector Público, la DGGRP adopta la denominación de Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.



6. Las funcionalidades de ingreso de información individual y masiva no cuentan con suficientes controles de validación de ingreso de datos, lo que origina inconsistencias en la información.
7. El servicio de consulta de la información de personas del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil - RENIEC no se realiza en línea, lo cual genera que los datos de las personas se registren de manera incorrecta o con inconsistencias. Asimismo, no se realiza la validación de otros documentos de identidad, como el Carnet de Extranjería

Las inconsistencias mencionadas han generado una problemática en el control de la planilla del Sector Público, debido a que las entidades del Sector Público brindan un tratamiento no estándar en la aplicación de dispositivos legales relativos a remuneraciones y pensiones en los sistemas de recursos humanos; asimismo, no existe una información exacta del número total de trabajadores del Estado y existen conceptos de pago creados por las entidades del Sector Público sin un marco legal habilitante, generando el incremento de gastos relativos a los ingresos y aportes del personal.

A. INCREMENTO DEL GASTO EN MATERIA DE INGRESOS CORRESPONDIENTES A LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO

La calidad en la prestación de los servicios públicos, es una exigencia vigente de la ciudadanía y para atender dicha exigencia el Estado debe contar, entre otros, con un recurso humano altamente identificado que muestre su involucramiento y compromiso con el funcionamiento de las instituciones de las que forma parte, lo que implica que sus niveles de desempeño laboral sean elevados. En la búsqueda del referido recurso humano, así como con la finalidad de atraer y retener el talento humano en la administración pública, en los últimos años, el Estado peruano ha destinado grandes recursos económicos al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, principalmente al subsistema de compensaciones (remuneraciones y pensiones).

En efecto, el gasto público en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público representa una fracción importante en la estructura del gasto total del Estado, siendo en el año 2017, del 39.4%. Llegando a un crecimiento de 5.2% durante el periodo 2013 a 2017, tal como se muestra en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1

Evolución del gasto total y del gasto en personal y pensiones en el Sector Público

(En millones de soles)

| Tipo de gasto | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Gasto total SP | 115,684 | 128,851 | 135,264 | 136,788 | 150,548 |
| Gasto personal y pensiones | 43,382 | 50,055 | 51,180 | 55,671 | 59,372 |
| Porcentaje (%) | 37.5% | 38.8% | 37.8% | 40.7% | 39.4% |

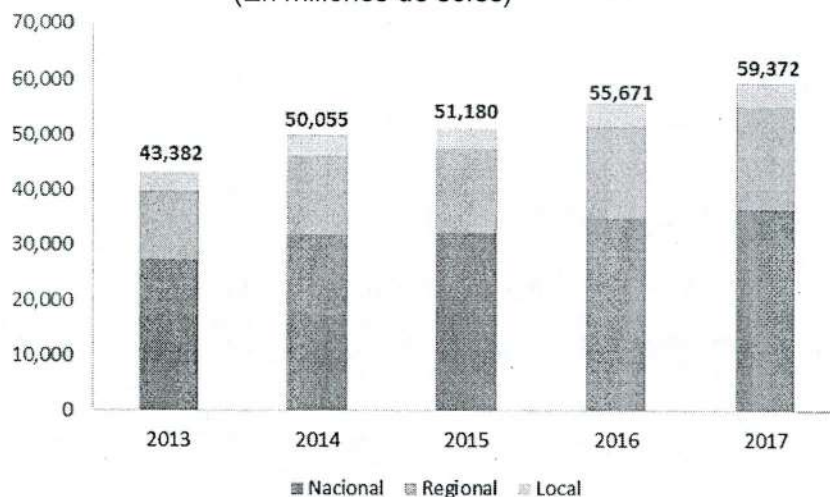
Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas – SIAF 29/08/18

Sin embargo, en términos absolutos, el gasto público orientado al pago de planillas y pensiones ha tenido un incremento promedio de 6.9% durante los últimos años, pasando de S/ 43 382 millones en el año 2013 a S/ 59 372 millones en el año 2017.



Por nivel de gobierno, el nivel nacional es el que tiene mayor participación en la ejecución de gasto en planillas y pensionistas, seguido del nivel regional y, en menor medida, el nivel local. Esta ejecución por niveles, también ha mostrado un crecimiento sostenido durante los últimos años. Ver Gráfico siguiente:

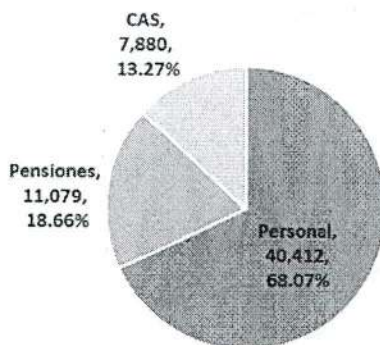
Gráfico 1
Ejecución de gasto en planillas y pensiones por nivel de gobierno, 2013 – 2017
(En millones de soles)



Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas- SIAF 29/08/18

En el año 2017, la ejecución de gasto en planillas y pensiones por modalidad contractual, estuvo distribuido por S/ 40 412 millones (68.07%) en personal activo, S/ 7 880 millones (13.27%) en personal con contratación administrativa de servicios (CAS), mientras que la ejecución de gasto en pensiones fue de S/ 11 079 millones (18.66%). Ver gráfico siguiente:

Gráfico 2
Ejecución de gasto en planillas y pensiones por modalidad contractual, 2017

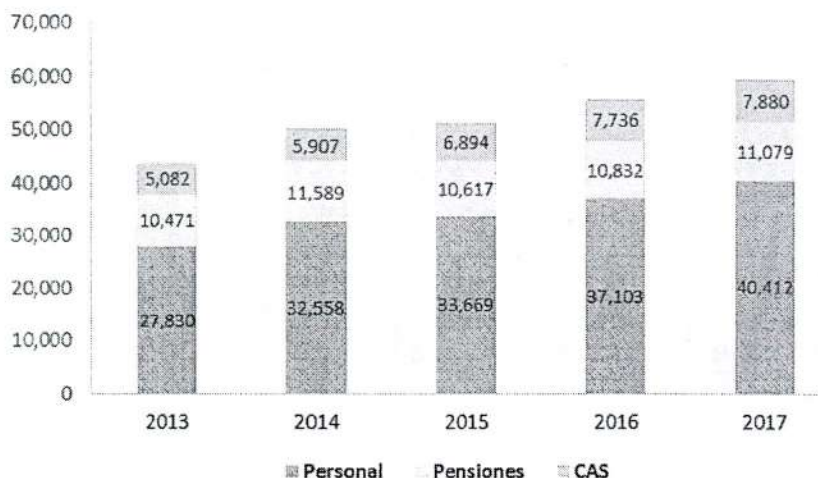


Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas- SIAF 29/08/18

Conforme se advierte, la ejecución de gasto en planillas y pensiones se ha venido incrementando durante los últimos años. El crecimiento en la ejecución de gasto en planillas y pensiones se ha dado en todas las modalidades contractuales, el mayor

crecimiento fue en el personal activo pasando de S/ 27 830 millones en el año 2013 a S/ 40 412 millones en el año 2017, el personal CAS se incrementó de S/ 5 082 millones en el año 2013 a S/ 7 880 millones en el año 2017. En tanto que el gasto en pensiones pasó de S/ 11 471 millones en el año 2013 a S/ 11 079 millones en el año 2017. Ver gráfico siguiente:

Gráfico 3
Ejecución de gasto en planillas y pensiones por modalidad contractual, 2013 – 2017
(En millones de soles)



Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas- SIAF 29/08/18

En tanto que durante el año 2018, el presupuesto destinado a los ingresos y aportes del personal activo (incluye CAS) y pensionista se distribuye, conforme se describe en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 2
Gasto en Remuneraciones, Pensiones y CAS durante el año 2018
(En millones de soles)

| Agosto 2018 | PIA | PIM |
|--------------------------------------|---------------|---------------|
| Personal y Obligaciones Sociales | 43,907 | 44,541 |
| Pensiones | 11,035 | 11,544 |
| Contrato Administrativo de Servicios | 8,857 | 9,154 |
| TOTAL | 63,799 | 65,239 |
| Presupuesto 2018 | 157,159 | 182,418 |
| Porcentaje % | 40.6% | 35.8% |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas- SIAF 29/08/18

A partir de ello, en términos globales, podemos advertir que la demanda de gasto en materia de ingresos y aportes de personal activo y pensionista se incrementó de manera considerable, en un monto superior a los 4 mil millones de soles respecto de lo demandado en el año 2017. En los siguientes cuadros se grafica el crecimiento del gasto en materia de ingresos y aportes de personal activo y pensionista, desde el año 2013 y hasta el presente año:



Cuadro N° 3
Obligaciones de personal
(Millones S/)

| Gobierno | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| PIA | 25,212 | 30,657 | 33,852 | 37,136 | 40,681 | 43,907 |
| PIM | 28,671 | 33,714 | 34,537 | 37,816 | 41,223 | 44,541 |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas- SIAF 29/08/18

Cuadro N° 4
Obligaciones de Contrato Administrativos de Servicios
(Millones S/)

| Gobierno | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| PIA | 4,236 | 4,899 | 6,008 | 7,285 | 8,224 | 8,857 |
| PIM | 5,298 | 6,165 | 7,384 | 8,226 | 8,362 | 9,154 |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas- SIAF 29/08/18

Cuadro N° 5
Obligaciones de Pensionistas
(Millones S/)

| Gobierno | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| PIA | 9,415 | 10,242 | 10,809 | 10,883 | 11,033 | 11,035 |
| PIM | 10,726 | 11,728 | 10,985 | 11,253 | 11,376 | 11,544 |

Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas- SIAF 29/08/18

Por lo cual, resulta necesaria la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

B. GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, se implementa como parte del subsistema de gestión de la compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a que se refiere el literal e) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos tiene como objetivo la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como la administración del registro de dichos ingresos, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia, a fin de contribuir a la asignación y utilización eficientes de ingresos correspondiente a los recursos humanos del sector público, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público y otros instrumentos, garantizando la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

Asimismo, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, como mecanismo para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, debe regirse por las normas del Derecho Público, las normas de la Administración Financiera del Sector Público, así como por lo establecido en el Decreto Legislativo que lo regula.



C. DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para garantizar la implementación efectiva de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, resulta necesario determinar el órgano encargado de la misma; para tal efecto y atendiendo a las funciones actualmente delegadas, se establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, órgano de línea del Ministerio de Economía y Finanzas, con competencia en materia de compensaciones económicas que forma parte del Subsistema de Gestión de la Compensación, es la encargada de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

En el contexto señalado, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, asume en forma exclusiva y excluyente atribuciones en las materias siguientes:

1. Realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos de personal.
2. Proponer medidas y evaluar las propuestas de los sectores en materia de ingresos de personal, que impliquen el uso de Fondos Públicos, conforme a las leyes respectivas.
3. Administrar el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, siendo la única autorizada para crear registros de plazas o puestos, conceptos y montos establecidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.
4. Registrar los beneficios acordados en convenios colectivos y laudos arbitrales aprobados conforme a la normatividad correspondiente, y que cuente con financiamiento en las Leyes Anuales de Presupuesto respectivas.
5. Emitir opinión favorable sobre el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, el cual es remitido previo a su aprobación.
6. Emitir los lineamientos para la aprobación y modificación del Presupuesto Analítico del Personal (PAP), en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, siendo nula toda disposición contraria.
7. Emitir informe favorable para la aprobación de las escalas de ingresos del personal activo autorizado por norma con rango de ley habilitante, las cuales se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector.
8. Validar los montos de las valorizaciones de los puestos determinados en el marco de la implementación del Régimen del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
9. Emitir opinión respecto de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).
10. Emitir informe sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para la programación de recursos públicos.



11. Emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que incluye los regulados por el Decreto Ley N° 19846, del Decreto Legislativo N° 1132 y del Decreto Legislativo N° 1133, sin que ello afecte las facultades delegadas por norma expresa.
12. Otras atribuciones establecidas por norma expresa, en el marco de las competencias del Ministerio de Economía y Finanzas

2.2 COBERTURA DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para efectos de Decreto Legislativo que se plantea, el Sector Público incluye a:

1. Sector Público No Financiero:

a. Entidades Públicas:

- i. Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
- ii. Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- iii. Universidades Públicas.
- iv. Gobiernos Regionales.
- v. Gobiernos Locales.
- vi. Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.

b. Empresas Públicas No Financieras:

- i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).
- ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.

c. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:

- i. Caja de Pensiones Militar Policial.
- ii. Seguro Social de Salud (EsSALUD).
- iii. Administradores de Fondos Públicos.

2. Sector Público Financiero:

a. Banco Central de Reserva del Perú.

b. Empresas Públicas Financieras:

- i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del FONAFE.
- ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.

c. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.



En dicho contexto, la cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, comprende las siguientes actividades:

Operatividad, registro y aprobación: La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la encargada de la operatividad y el registro de la información en el Aplicativo Informático, así como aprobar conceptos de ingresos de personal del Sector Público No Financiero con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y otras formas organizativas que administren recursos.

Registro: La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la encargada de registrar información de ingresos de personal de las Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y de las otras formas organizativas que administren recursos públicos, así como el Sector Público Financiero.

Publicación de información: La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y el Banco Central de Reserva del Perú publican en sus portales institucionales la información de sus ingresos correspondientes a sus recursos humanos, en el formato establecido por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

2.3 NORMAS EN MATERIA DE INGRESOS DE PERSONAL DEL SECTOR PÚBLICO

El Ministerio de Economía y Finanzas, emite opiniones exclusivas en materia de ingresos de personal y ha participado directamente en el proceso de implementación de las reformas de las políticas remunerativas del Sector Público, convirtiéndose en la única entidad autorizada para emitir opinión sobre los Proyectos de Ley que se orientan a generar o crear nuevos conceptos de ingresos en la Administración Pública o sobre todas las propuestas de incremento de ingresos de personal planteados por los diversos sectores. A ello se suma que en el proceso de ordenamiento de las entregas económicas a través del CAFAE, se ha autorizado a la citada Dirección General a emitir los informes favorables o a aprobar las escalas de incentivos laborales (Incentivo Único) de todas las entidades del Sector Público comprendidas en el proceso, autorizándose además que el monto de los incrementos de la escala base del incentivo único durante los últimos 3 años (2016, 2017 y 2018), sean propuestos por la misma.

Por otro lado, la Cuarta Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, establece que las escalas remunerativas y beneficios de toda índole, así como los reajustes de las remuneraciones y bonificaciones que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios serán aprobados mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector.

En el marco de la referida disposición, el Ministerio de Economía y Finanzas evalúa las propuestas de escalas remunerativas presentadas por los Titulares de las entidades del Sector Público que cuenten con pliegos presupuestales, a fin de verificar su viabilidad.

Por lo cual, considerando que el presente Decreto Legislativo tiene como objetivo establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, corresponde que el Ministerio de Economía y Finanzas, a propuesta de la



Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, apruebe normas en materia de ingresos de personal del Sector Público.

Asimismo, resulta necesario establecer que las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a cumplir, bajo responsabilidad funcional, las normas y lineamientos que emita la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el marco de sus atribuciones.

2.4 PROSCRIPCIÓN DE ACTOS ADMINISTRATIVOS EMITIDOS POR LAS ENTIDADES DEL SECTOR PÚBLICO CONTRA LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

En el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, es competencia del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, regular la política remunerativa, evaluar y aprobar las escalas remunerativas de las entidades del Sector Público.

En tal sentido, los actos administrativos sobre los ingresos de personal emitidos en contravención de las disposiciones emitidas por la citada Dirección General, que tengan impacto fiscal significativo, son nulos de pleno derecho, inejecutables e inexigibles, bajo responsabilidad del titular del sector y de la entidad que los emiten o intervengan. En tales casos, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y/o la entidad competente declaran su nulidad de oficio y la facultad para el caso de las entidades del Sector Público, la facultad para declarar dicha nulidad prescribe en el plazo de un (1) año, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos; y, para la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, dicha facultad prescribe en el plazo de un (1) año contado a partir de la fecha en que se conoció el acto administrativo. Asimismo, debe informar de dicha contravención a la Contraloría General de la República.

Conforme está expuesto en el rubro de la necesidad de implementar la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, no obstante estar expresamente prohibida la aprobación de escalas remunerativas o la creación de nuevos conceptos de pago o incrementos sobre los existentes, algunas entidades del Sector Público crean conceptos de ingresos sin contar con el marco legal habilitante y sin contar con los créditos presupuestarios correspondientes, a modo de ejemplo se puede citar la aprobación de las escalas de incentivo único por las entidades de los Gobiernos Regionales, cuyo cumplimiento se viene exigiendo en la vía jurisdiccional y por tanto representa un impacto potencial de los gastos relativos a los ingresos y aportes del personal, que afectará la estabilidad fiscal.

Con la finalidad de asegurar el cumplimiento de la normatividad existente en la materia y evitar que las entidades del Sector Público continúen generando contingencia fiscal, resulta necesario establecer mecanismos como la facultad de declarar de oficio la nulidad de los actos administrativos que contravengan las normas emitidas en el marco de la gestión fiscal de los recursos humanos y que impliquen el uso de fondos públicos.

2.5 MATERIAS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

Actualmente, no se tiene definido lineamientos o directivas de carácter general que contribuyan en la adecuada planificación sobre las necesidades de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes a los recursos humanos en las entidades del Sector Público, en dicho contexto, durante la ejecución del gasto dichas entidades solicitan



mayores fondos orientados al financiamiento de los referidos ingresos, así como el registro de nuevo personal contratado sin contar con los créditos presupuestarios aprobados, viéndose obligadas a realizar modificaciones en el presupuesto institucional.

En el marco de la modernización de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y con la finalidad de garantizar la adecuada implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público, se han definido las siguientes materias:

a) Programación Multianual de Ingresos de Personal

Dentro del Proceso de Programación de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere a la determinación de los costos de los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, por periodos de tres (3) años, incluyendo la proyección de los costos de aquellas medidas en materia de ingresos de personal, a ser implementadas en dicho periodo.

Los productos de este proceso son:

- Líneas de base de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.
- La estimación de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, incluyendo los que resulten como consecuencia de los cambios de la política de ingresos, así como la previsional.

La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, para el cumplimiento de los productos señalados precedentemente, utiliza la siguiente información:

- El registro actualizado del aplicativo informático correspondiente.
- El registro de convenios colectivos del Sector Público, así como de sus laudos arbitrales.
- La información sobre los gastos por encargo.

b) Gestión de Ingresos de Personal

Dentro del Proceso de Gestión de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, consiste en verificar el cumplimiento de las normas que regulan el registro en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, su actualización así como la consistencia de la ejecución del gasto con la información registrada.

Para su cumplimiento, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos requiere de la Dirección General de Presupuesto Público, los créditos presupuestarios que constituyen los límites para comprometer gastos presupuestales en recursos humanos.



2.6 INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS

a) Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondiente a los recursos humanos

A partir de la implementación del régimen de remuneraciones aplicable a todos los trabajadores de la Administración Pública, regulado por el Decreto Ley N° 22404 (28.12.1978) y de la promulgación del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se aprobaron diversos conceptos de pago a favor del personal de la Administración Pública.

Actualmente, los referidos conceptos de pago se encuentran registrados en el AIRHSP, sin embargo, algunas entidades del Sector Público y sus unidades ejecutoras han establecido conceptos en sus planillas de pago distintos a los establecidos en el AIRHSP, generando una diversidad de conceptos sin un marco legal habilitante.

Por lo cual, en el marco de la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público, resulta necesaria la creación de un Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público a fin de establecer un tratamiento estándar en la aplicación de dispositivos legales relativos a remuneraciones y pensiones en los sistemas de recursos humanos de las entidades del Sector Público públicas, permitiendo la consolidación de la información para la toma de decisiones y evitando de esa forma la creación de conceptos remunerativos sin un marco legal habilitante.

El Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, contiene la relación de los conceptos de ingresos, montos por cada concepto, beneficiarios de cada concepto, su validación, entre otros.

b) Planilla Única de Pago del Sector Público.

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, tiene como finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

Para garantizar el cumplimiento de dicha finalidad, resulta fundamental la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público, que como parte del subsistema de la compensación, es la herramienta de gestión de los recursos humanos que contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y se orienta a promover que el Estado modernice la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público e implemente la interoperabilidad de información entre las entidades del Sector Público que la integran, optimizando el manejo de la información y reduciendo la duración de los procedimientos en la administración de las planillas, para obtener mayores niveles de equidad, eficacia y eficiencia, reflejándose en un mejor servicio del Estado a la ciudadanía.

En línea con lo señalado, resulta fundamental establecer que las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a cumplir, bajo responsabilidad funcional, las normas y lineamientos que se emitan en el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, cuyo incumplimiento debe ser comunicado a la Contraloría General de la República, adjuntando un informe en donde se detalle el impacto fiscal significativo.



c) Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público – Aplicativo Informático

Con la finalidad de garantizar la calidad de registro y controlar la información de personal de manera única, integral, sincronizada, confiable y oportuna, resulta necesario desarrollar e implementar un sistema informático denominado “Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público – Aplicativo Informático”, constituyéndose en el único sistema de registro de información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que permite asegurar el registro y controlar la información de personal de manera única, integral y oportuna de la planilla del personal activo y pensionista del Sector Público.

En el Aplicativo Informático se registrará información de personal que se ajusta al marco normativo vigente sobre los datos personales, datos laborales (régimen laboral, condición laboral, régimen pensionario y centro de costo), plazas o puestos incorporados en los documentos de gestión de la entidad (CAP Provisional o CPE), montos detallados en el PAP o CPE, así como los conceptos aprobados en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público; así como, las obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público, antes de la aplicación de los descuentos de Ley.

Las entidades del Sector Público y las otras formas organizativas comprendidas en el ámbito de aplicación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a través de sus oficinas de recursos humanos y de presupuesto, o quienes hagan sus veces, estarán obligadas a cumplir con las normas y lineamientos que emita la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, para su adecuada implementación.

El registro de información del personal en el Aplicativo Informático y la provisión de sustentos requeridos por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos sobre los registros efectuados, es responsabilidad de cada entidad del Sector Público.

Adicionalmente, es pertinente precisar que el Aplicativo Informático contiene información sobre los datos personales de los trabajadores del Sector Público, tales como: nombres y apellidos, documento nacional de identidad, estado civil, fecha de nacimiento y otros, motivo por el cual constituye parte de los datos protegidos por la Ley N° 29733, Ley de protección de datos personales.

d) Interoperabilidad de información de recursos humanos para el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pagos del Sector Público

Es importante precisar que el Ministerio de Economía y Finanzas y otras entidades del Sector Público cuentan con aplicaciones propias de gestión de personal y planillas, sin integración entre ellas, ni cruce de información de sus registros, identificándose los siguientes problemas:

- Duplicidad de registro de información de personal activo, pensionista y conceptos de ingreso entre las aplicaciones del Estado, donde las unidades ejecutoras realizan el registro de altas y bajas del personal activo y pensionista del Sector Público en diferentes aplicativos: (i) AIRHSP, (ii) Aplicativo propio de cada entidad o de manera manual, generando duplicidad e inconsistencias en la información.



- La información fragmentada en diferentes aplicaciones dificulta la identificación de casos de doble percepción de ingresos, lo que viabiliza posibles casos de corrupción.
- La información existente no posee la calidad suficiente para el pago de remuneraciones y pensiones. En febrero 2018, se han identificado 258,636 personas en las planillas del MEF que no cuentan con un registro/plaza presupuestada en el AIRHSP, lo que representan el 13.26% del total de personas en planilla, con un monto total asignado de S/ 293 114 040 para el tipo de concepto de Ingresos (8.81% del monto total de pago de planillas).

En el contexto señalado y en concordancia con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa, resulta importante que el Estado implemente la interoperabilidad, entendida como la capacidad de los sistemas informáticos y procesos de intercambiar datos e información entre entidades del Sector Público, con la finalidad de verificar y validar que la información de la Planilla Única de Pago del Sector Público sea consistente.

En el marco de la interoperabilidad, las entidades del Sector Público: Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria – SUNAT, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil – RENIEC, Superintendencia Nacional de Migraciones del Perú, Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria – SUNEDU, Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado – OSCE y cualquier otra entidad del Sector Público que dispongan con información referida a personas, se encuentran obligadas, de manera gratuita e inmediata, a permitir el acceso a las bases de datos o suministrar información actualizada a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos sobre los sistemas informáticos con información de personas, así como la información sobre los gastos correspondientes a los recursos humanos del Estado, a fin de asegurar la integridad y oportunidad de la información con el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público.

Asimismo, las referidas entidades pondrán a disposición SERVIR, cuando esta lo requiera en el marco de sus competencias, información sobre el servicio civil que fuera necesaria para el ejercicio de las funciones de la rectoría del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

2.7 REGLAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA PLANILLA ÚNICA DE PAGO DEL SECTOR PÚBLICO

a) Tratamientos sobre los Ingresos de Personal, Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad

En el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, resulta necesario establecer reglas generales sobre la forma, modalidad y en el número de entregas de los ingresos correspondientes a los recursos humanos, que incluye Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad a cargo de las entidades del Sector Público.

Actualmente, las referidas reglas se encuentran reguladas en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, sin embargo, considerando que el presente Decreto



Legislativo tiene como objetivo establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, corresponde establecer que las entidades del Sector Público, independientemente del régimen laboral que las regule, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, únicamente, hasta doce remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad, según corresponda.

Asimismo, se establece que los montos por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, Bonificación por Escolaridad se fijan en las Leyes de Presupuesto del Sector Público, debiendo reglamentarse mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

b) Pagos en moneda extranjera

Respecto de esta disposición, la regulación actual se encuentra contenida en la Ley N° 28411; sin embargo, en concordancia con las disposiciones de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, debe establecerse que se encuentra prohibida la fijación y los pagos de ingresos y aportes de personal a personas naturales, en moneda extranjera, incluidos los que provengan de Convenios de Administración de Recursos, Costos Compartidos, Convenios de Cooperación Técnica o Financiera y similares.

Asimismo, se establece que no se encuentran comprendidos en los alcances de la presente Disposición el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, Fuerzas Armadas y Policía Nacional que cumple servicio en el extranjero.

c) Aplicación de las leyes de fortalecimiento vinculadas a los ingresos de personal

En el marco de la implementación de las políticas públicas definidas, el Estado ha emitido diversas Leyes de Fortalecimiento de las entidades del Sector Público de los diferentes sectores, algunas de ellas contienen autorizaciones para la aprobación de las escalas remunerativas del personal activo.

Las referidas autorizaciones deben ser implementadas en la primera oportunidad que corresponda y no constituyen reglas permanentes para la aprobación de nuevas escalas remunerativas o reajustes con posterioridad a su implementación.

Sin embargo, invocando las Leyes de Fortalecimiento aprobados, las entidades del Sector Público plantean de manera periódica y permanente diversas medidas orientadas a aprobar nuevas escalas remunerativas que demandan mayores recursos al Tesoro Público, motivo por el cual corresponde precisar expresamente los alcances y vigencia de las referidas leyes.

d) Formatos de Planillas y Boletas de Pago

Con la finalidad de uniformizar el uso de los formatos de las planillas de pago y de las boletas de pago en todas las entidades del Sector Público, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas debe definir y establecer los referidos formatos.



2.8 Refrendo

El Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

2.9 DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Entre las Disposiciones complementarias finales de la propuesta legislativa, se establecen las siguientes:

a) Vigencia y progresividad de su implementación

El Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de su publicación. Sin embargo, los artículos los artículos 10,13, 14, 15, inciso 4 del artículo 17, 18, 19 y 20 que se implementan en forma progresiva, de acuerdo a lo que se disponga en el Reglamento.

b) Reglamentación y Normas complementarias

La reglamentación del Decreto Legislativo y las disposiciones complementarias necesarias para la aplicación del mismo, tales como las previstas en los artículos 10, 14, inciso 4 del artículo 17, 19 y 20, se aprueban mediante Decreto Supremo y Resolución Directoral, respectivamente.

c) Financiamiento

La implementación del Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Economía y Finanzas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

2.10 DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Como disposición transitoria, se incorpora una regla que autoriza que, en tanto se implemente el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, los procesos de la gestión fiscal de los recursos humanos son implementados a través del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP, que registra la información y/o datos que se ajusten al marco normativo vigente de los recursos humanos, plazas, puestos, remuneraciones, compensaciones y entregas económicas de carácter permanente, escolaridad, aguinaldos y/o gratificaciones, o beneficios de toda índole, obligaciones sociales y pensiones de los regímenes contributivos y no contributivos atendidos total o parcialmente por el Estado.

III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

a) Costo de la Norma

La presente propuesta legislativa se orienta a contribuir en la gestión eficiente de los fondos públicos y a la implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción y permitirá contar con el marco legal que, conjuntamente con el Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público y las leyes generales de sus integrantes, viabilizará la implementación de la modernización de la GFP en el Perú. Su



implementación se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Economía y Finanzas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

b) Beneficio de la Norma

Las disposiciones contenidas en el proyecto de Decreto Legislativo, permitirá a las entidades del Sector Público, gestionar de manera adecuada los ingresos correspondientes a los recursos humanos a través de la Planilla Única de Pago del Sector Público y además, permitirá que, mediante las consultas dirigidas a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, apliquen la normatividad referida a materia de compensaciones de manera óptima, evitando entregar compensaciones no reguladas por Ley.

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

La propuesta legislativa se plantea de conformidad con la delegación de facultades aprobadas por el Congreso de la República mediante Ley N° 30823, y contiene regulación específica sobre el tratamiento de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público en el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos que se orienta a contribuir a la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

Por contener regulación específica, es complementaria a la normatividad existente en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, específicamente, del Subsistema de Compensaciones. Su implementación no implica modificación ni derogación de norma alguna.



cualquiera sea su modalidad o finalidad, o tipo de moneda, que las Unidades Ejecutoras del Presupuesto del Sector Público y las que hagan sus veces así como los pliegos de los Gobiernos Locales, mantienen en el Banco de la Nación y en otras entidades del Sistema Financiero Nacional, para la administración de Fondos Públicos.

El indicado proceso comprende la autorización para abrir nuevas cuentas y el cierre de las cuentas bancarias vigentes, conforme a los procedimientos y plazos que la indicada Dirección General establece. Asimismo, el proceso de racionalización incluye a las cuentas bancarias de las citadas entidades y a las cuentas de la Dirección General del Tesoro Público cuya apertura haya sido autorizada por norma legal expresa y que hayan cumplido su finalidad.

La Dirección General del Tesoro Público está autorizada a acceder a la información de movimientos y saldos de las cuentas bancarias que las Unidades Ejecutoras del Presupuesto del Sector Público y las que hagan sus veces, así como los pliegos de los Gobiernos Locales, mantienen en el Banco de la Nación y en otras entidades del Sistema Financiero Nacional, para la administración de Fondos Públicos para cuyo efecto la entidad solicitante de la autorización debe instruir a la entidad bancaria correspondiente para el mencionado acceso, en la forma y plazos que establece la indicada Dirección General.

Tercera.- Adecuación de convenios de administradoras de tributos

Para efectos de lo dispuesto en el párrafo 15.2 del artículo 15, la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria y las demás administradoras de tributos, adecúan los convenios vigentes a que se contrae el artículo 55 del Código Tributario, en el plazo y la forma que determine la Dirección General del Tesoro Público.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Transitoriedad

En tanto se implemente lo dispuesto en el segundo párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final, el Sistema Nacional de Tesorería se rige por la Ley N° 28693, en la parte correspondiente.

Segunda.- Dedución de los Recursos Directamente Recaudados

Durante el Año Fiscal 2019, la Dirección General del Tesoro Público está autorizada a deducir de la recaudación de las entidades del Poder Judicial y de los Organismos Constitucionalmente Autónomos el monto que excede el límite que fija la Dirección General de Presupuesto Público mediante decreto supremo, con cargo al saldo acumulado de sus Asignaciones Financieras que mantienen en la CUT, en base a la información de la Dirección General de Presupuesto Público.

Cuando el saldo acumulado de las indicadas Asignaciones Financieras no sea suficiente para cubrir el importe correspondiente, al solo requerimiento de la Dirección General del Tesoro Público, la respectiva entidad deposita el monto diferencial a favor de la cuenta que determina la citada Dirección General, dentro de los treinta días de su notificación.

Tratándose de fondos depositados bajo determinada modalidad o tipos de instrumentos financieros conforme a la normatividad vigente, el depósito a la cuenta que determina la Dirección General del Tesoro Público se efectúa al vencimiento de los plazos establecidos en los correspondientes términos contractuales, dentro de las veinticuatro horas de efectivizada su percepción, incluidos los intereses generados a partir de la recepción de la mencionada notificación.

Mediante decreto supremo, refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, se establecen las disposiciones que se estimen pertinentes para la mejor aplicación de lo dispuesto en la presente disposición.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única.- Derogatoria

Derógase la Ley N° 28693, Ley General del Sistema Nacional de Tesorería.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
 Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
 Presidente del Consejo de Ministros

CARLOS OLIVA NEYRA
 Ministro de Economía y Finanzas

1692078-16

**DECRETO LEGISLATIVO
 N° 1442**

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, el Congreso de la República, mediante Ley N° 30823, delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de gestión económica y competitividad, de integridad y lucha contra la corrupción, de prevención y protección de personas en situación de violencia y vulnerabilidad y de modernización de la gestión del Estado, por un plazo de sesenta (60) días calendario;

Que, el literal a.5) del inciso 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823 establece que el Poder Ejecutivo está facultado para legislar sobre la modernización de los Sistemas Administrativos del Estado, con el objetivo de mejorar la gestión, productividad, eficiencia y efectividad de las entidades del Sector Público, dentro de lo cual se le permite fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desarrollando el marco normativo para la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público, entre otras medidas;

Que, como parte de una adecuada Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, resulta necesario crear y regular la Planilla Única de Pago del Sector Público, con la finalidad de mejorar la administración de los fondos públicos asignado al pago de las planillas, contribuyendo a la gestión eficiente del gasto público y a la implementación de la Política Nacional de Integridad y Lucha contra la Corrupción, además de la implementación de políticas públicas en la búsqueda del desarrollo de la economía en un marco de inclusión y equidad social;

De conformidad con lo establecido en el literal a.5) del inciso 5 del artículo 2 de la Ley N° 30823, y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,
 Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;
 Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR PÚBLICO

**CAPÍTULO I
 DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Objeto y finalidad

1.1 El Decreto Legislativo tiene por objeto establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, como mecanismo para fortalecer y modernizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

1.2 El Decreto Legislativo tiene como finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

Artículo 2.- Principios

Adicionalmente a los principios de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público en lo que resulte aplicable, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se rige por los siguientes principios:

1. **Disciplina administrativa:** Consiste en que el uso de fondos públicos que impliquen materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público debe encontrarse previsto normativamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.

2. **Exclusividad:** Consiste en la competencia exclusiva y excluyente de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas para emitir opinión vinculante en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como para desarrollar normas sobre dicha materia, en lo que corresponda, de conformidad con lo establecido en el artículo 8.

3. **Gestión adecuada:** Consiste en que las entidades del Sector Público respeten las políticas de gasto público vinculadas a los fines del Estado, siendo ejecutadas mediante una gestión adecuada de los fondos públicos, orientada a resultados de eficiencia, eficacia, economía y calidad.

Artículo 3.- Definiciones

A efectos de la aplicación del Decreto Legislativo, se definen los siguientes conceptos:

1. **Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público (Aplicativo Informático):** Es la herramienta informática de registro de información sobre los Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que permite asegurar el registro y controlar la información de personal de manera única, integral y oportuna de la planilla del personal activo y pensionista del Sector Público.

2. **Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:** Es una herramienta para el registro que contiene la relación de los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, montos por cada concepto, beneficiarios de cada concepto y el marco legal habilitante, entre otros.

3. **Gastos por encargo:** Son los gastos financiados por fondos públicos destinados a los viáticos, estipendios y subvenciones de las modalidades formativas, propinas, pensiones no contributivas y otros, otorgadas en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Central y/o con decreto supremo e incluidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos.

4. **Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:** Son los conceptos financiados por Fondos Públicos para el personal activo en materia de ingresos de personal, aportes y cualquier otro concepto económico o no económico que recibe el personal, de los diferentes regímenes administrativos, contractuales y de las carreras especiales; de los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado; así como otros gastos por encargo. Todos los anteriores otorgados en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Central y/o con Decreto Supremo e incluidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos. Incluye gastos generados por negociación colectiva y/o laudo arbitral, en lo que corresponda, además de las cargas sociales.

5. **Ingresos de Personal:** Son las contraprestaciones en dinero, permanentes o periódicas o excepcionales u ocasionales, que realizan las entidades del Sector Público al servidor público bajo cualquier modalidad de contratación, las mismas que comprenden compensaciones, entregas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios de cualquier naturaleza y pensiones, otorgados en el marco de una norma con rango de Ley del Gobierno Central y/o con Decreto Supremo e incluidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos.

6. **Planilla Única de Pago del Sector Público:** Como parte del subsistema de compensaciones, es la herramienta de gestión de los recursos humanos que contiene la información sobre los ingresos de personal correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Artículo 4.- Ámbito de aplicación

4.1 El Decreto Legislativo es de aplicación a las distintas entidades del Sector Público, definidas por la normatividad de la Administración Financiera del Sector Público.

4.2 Para efectos del presente Decreto Legislativo, el Sector Público incluye a:

1. Sector Público No Financiero:**a. Entidades Públicas:**

- i. Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
- ii. Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Consejo Nacional de la Magistratura, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República y Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- iii. Universidades Públicas.
- iv. Gobiernos Regionales.
- v. Gobiernos Locales.
- vi. Organismos públicos de los niveles de gobierno regional y local.

b. Empresas Públicas No Financieras:

i. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

ii. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.

c. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:

- i. Caja de Pensiones Militar Policial.
- ii. Seguro Social de Salud (EsSALUD).
- iii. Administradores de Fondos Públicos.

2. Sector Público Financiero:

- a. Banco Central de Reserva del Perú.
- b. Empresas Públicas Financieras:

i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales, fuera del ámbito del FONAFE.

ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.

c. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.

CAPÍTULO II**GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS****SUBCAPÍTULO I****GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS****Artículo 5.- Gestión Fiscal de los Recursos Humanos**

5.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se implementa como parte del subsistema de gestión de la compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, a que se refiere el literal e) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

5.2 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos, a través de la implementación de la Planilla Única de Pago y otros instrumentos, garantizando la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

5.3 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se define como la evaluación y validación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y la administración del registro de dichos ingresos, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia.

Artículo 6.- Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

6.1 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, como órgano competente en materia de compensaciones económicas, que forma parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la encargada de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

6.2 Son funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en forma exclusiva y excluyente:

1. Realizar el análisis financiero y técnico sobre las políticas en materia de ingresos de personal.

2. Proponer medidas y evaluar las propuestas de los sectores en materia de ingresos de personal, que impliquen el uso de Fondos Públicos, conforme a las leyes respectivas.

3. Administrar el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, siendo la única autorizada para crear registros de plazas o puestos, conceptos y montos establecidos en el Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

4. Registrar en el Aplicativo Informático los beneficios acordados en convenios colectivos y laudos arbitrales aprobados conforme a la normatividad correspondiente, y que cuente con financiamiento en las Leyes Anuales de Presupuesto respectivas.

5. Emitir opinión favorable sobre el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, el cual es remitido previo a su aprobación.

6. Emitir los lineamientos para la aprobación y modificación del Presupuesto Analítico del Personal (PAP), en tanto se implemente la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, siendo nula toda disposición contraria.

7. Emitir informe favorable para la aprobación de las escalas de ingresos del personal activo autorizado por norma con rango de ley habilitante, las cuales se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector.

8. Validar los montos de las valorizaciones de los puestos determinados en el marco de la implementación del Régimen del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

9. Emitir opinión respecto de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE).

10. Emitir informe sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para la programación de fondos públicos.

11. Emitir opinión en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que incluye en forma vinculante a los regulados por el Decreto Ley N° 19846, Se unifica el Régimen de pensiones del personal militar y policial de la Fuerza Armada y Fuerzas Policiales, por servicios al Estado; del Decreto Legislativo N° 1132, Decreto Legislativo que aprueba la nueva estructura de ingresos aplicable al personal militar de las Fuerzas Armadas y policial de la Policía Nacional del Perú; y, del Decreto Legislativo N° 1133, Decreto Legislativo para el ordenamiento definitivo del Régimen de Pensiones del personal militar y policial, sin que ello afecte las facultades delegadas por norma expresa.

12. Otras atribuciones establecidas por norma expresa en el marco de las competencias del Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 7.- Cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

7.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos tiene como cobertura las siguientes actividades:

1. **Operatividad, registro y aprobación:** La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la encargada de la operatividad y el registro de la información en el Aplicativo Informático, así como aprobar conceptos de ingresos de personal del Sector Público No Financiero con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones; Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y otras formas organizativas que administren recursos.

2. **Registro:** La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es la encargada de registrar información de ingresos de personal de las Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE y de las otras formas organizativas que administren recursos públicos, así como el Sector Público Financiero.

3. **Publicación de información:** La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y el Banco Central de Reserva del Perú publican en sus portales institucionales la información de sus ingresos correspondientes a sus recursos humanos, en el formato establecido por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

7.2 Las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a cumplir, bajo responsabilidad funcional, las normas y lineamientos que emita la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el marco de sus atribuciones.

Artículo 8.- Normas y opiniones en materia de ingresos de personal del Sector Público

8.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público se rige por las normas de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público, así como por lo establecido en el presente Decreto Legislativo.

8.2 En virtud del principio de disciplina administrativa, establecido en el inciso 1 del artículo 2, se definen reglas sobre el uso de fondos públicos que impliquen materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:

1. Las normas se emiten en el marco de la responsabilidad y disciplina fiscales según las cuales el uso de Fondos Públicos en materia de ingresos de personal, está supeditado a la disponibilidad presupuestaria, cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como estar previamente autorizado por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central, a fin de resguardar el equilibrio presupuestal.

2. Para ello, la norma con rango de ley del Gobierno Central debe contar necesariamente con opinión favorable de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y de la Dirección General de Presupuesto Público.

3. Los ingresos de los pensionistas se rige por la normatividad que regula los regímenes previsionales vigentes.

4. Los ingresos de personal, escalas de ingresos y los reajustes que fueran necesarios durante el Año Fiscal para los Pliegos Presupuestarios, se aprueban mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del Sector, previa opinión técnica favorable de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y de la Dirección General de Presupuesto Público, autorizado por norma expresa con rango de ley del Gobierno Central.

5. Si la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) propone una norma con efectos fiscales, debe coordinarlo previamente con el Ministerio de Economía y Finanzas.

6. En el caso de convenios colectivos o laudos arbitrales corresponde verificar el cumplimiento de la normatividad específica.

7. Las entidades del Sector Público no pueden aprobar disposiciones en materia de ingresos.

8.3 En virtud del principio de exclusividad, establecido en el inciso 2 del artículo 2, se definen reglas sobre las opiniones sobre materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público:

1. El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, tiene la competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante.

2. En los casos que la opinión o las normas tengan impacto en otros aspectos del Sistema Administrativo, estas deben ser coordinadas con SERVIR. Para el caso que SERVIR emita opinión o normas y estas tengan efectos fiscales, debe coordinar con el Ministerio de Economía y Finanzas.

3. En el caso de compensaciones o condiciones no económicas, si la opinión vinculante o el desarrollo de normas implican un costo fiscal para el Estado, esta se desarrolla en forma coordinada entre la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y SERVIR.

Artículo 9.- Proscripción de actos administrativos emitidos por las entidades del Sector Público contra la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

9.1 Los actos administrativos sobre los ingresos de personal emitidos en contravención de las disposiciones establecidas en el marco de la presente norma, que tengan impacto fiscal significativo, son nulos de pleno derecho, inejecutables e inexigibles, bajo responsabilidad del titular de la entidad del Sector Público que los emiten o intervenga.

9.2 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos y/o la entidad del Sector Público declara la nulidad de oficio de dichos actos administrativos, de acuerdo a los siguientes plazos:

1. Para el caso de las entidades del Sector Público, la facultad para declarar dicha nulidad prescribe en el plazo de un (1) año, contado a partir de la fecha en que hayan quedado consentidos.

2. Para la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, dicha facultad prescribe en el plazo de un (1) año contado a partir de la fecha en que se conoció el acto administrativo.

9.3 En caso que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos emita la nulidad debe informar de ella a la Contraloría General de la República.

**SUBCAPÍTULO II
MATERIAS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS
RECURSOS HUMANOS**

Artículo 10.- Materias de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

10.1 La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos se conforma por las materias siguientes:

1. Programación Multianual de Ingresos de Personal.
2. Gestión de Ingresos de Personal.

10.2 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos emite, mediante resolución directoral, las disposiciones complementarias para la implementación de dichos componentes, las mismas que son de cumplimiento obligatorio para todas las entidades del Sector Público.

Artículo 11.- Programación Multianual de Ingresos de Personal

11.1 La Programación Multianual de Ingresos de Personal, dentro del Proceso de Programación de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere a la determinación de los costos de los ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, por periodos de tres (3) años, incluyendo la proyección de los costos de aquellas medidas en materia de ingresos de personal, a ser implementadas en dicho periodo.

11.2 Para su cumplimiento, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos requiere:

1. El registro actualizado del aplicativo informático correspondiente.
2. El registro de convenios colectivos y laudos arbitrales del Sector Público.
3. La información sobre los gastos por encargo.

Artículo 12.- Gestión de Ingresos de Personal

12.1 La Gestión de Ingresos de Personal, dentro del Proceso de Gestión de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere a la verificación del cumplimiento de las normas que regulan el registro en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, su actualización así como la

consistencia de la ejecución del gasto con la información registrada.

12.2 Para su cumplimiento, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos requiere de la Dirección General de Presupuesto Público, los créditos presupuestarios que constituyen los límites para comprometer gastos presupuestales en recursos humanos.

**CAPÍTULO III
INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS
RECURSOS HUMANOS**

**SUBCAPÍTULO I
CATÁLOGO ÚNICO DE CONCEPTOS DE INGRESOS
CORRESPONDIENTE A LOS RECURSOS HUMANOS
DEL SECTOR PÚBLICO**

Artículo 13.- Catálogo Único de Conceptos de Ingresos

El Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que contiene la relación de los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos, montos por cada concepto, beneficiarios de cada concepto, su validación, entre otros.

Artículo 14.- Aprobación del Catálogo Único de Conceptos de Ingresos

14.1 El Catálogo Único de Conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público se aprueba y actualiza mediante resolución directoral de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

14.2 Corresponde a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos la administración del referido Catálogo.

**SUBCAPÍTULO II
PLANILLA ÚNICA DE PAGO DEL SECTOR PÚBLICO**

Artículo 15.- Planilla Única de Pago del Sector Público

15.1 La Planilla Única de Pago del Sector Público incluye el registro de información sobre los ingresos de personal correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

15.2 La Planilla Única de Pago del Sector Público se orienta a promover que el Estado modernice la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público e implemente la interoperabilidad de información entre las entidades del Sector Público que la integran, optimizando el manejo de la información y reduciendo la duración de los procedimientos en la administración de las planillas, para obtener mayores niveles de equidad, eficacia y eficiencia, reflejándose en un mejor servicio del Estado a la ciudadanía.

Artículo 16.- Obligación de las entidades del Sector Público

16.1 Las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a cumplir, bajo responsabilidad funcional, las normas y lineamientos que se emitan en el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

16.2 En el caso que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos advirtiera del incumplimiento de las disposiciones establecidas en el Decreto Legislativo a la entidad del Sector Público y esta hubiese hecho caso omiso a ella, la Dirección General debe comunicar, adjuntando un informe en donde se detalle el impacto fiscal significativo, a la Contraloría General de la República para que esta actúe de acuerdo a su competencia.

Artículo 17.- Reglas para la implementación de la Planilla Única

Para la implementación de la Planilla Única de Pago del Sector Público se siguen las siguientes reglas:

1. Respecto a los Ingresos de Personal, Aguinaldos por Fiestas Patrias, Navidad y Bonificación por Escolaridad, se establece lo siguiente:

a. Las entidades del Sector Público, según les corresponda, otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, 12 (doce) remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo o gratificación por Fiestas Patrias y un aguinaldo o gratificación por Navidad. En el caso de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y, regímenes especiales, estos se regulan por su propia normatividad.

b. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos por concepto de Aguinaldos o Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad.

c. El otorgamiento en cada año fiscal de los conceptos antes señalados es reglamentado mediante decreto supremo refrendado por el Ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

d. En caso que se perciban beneficios de igual o similar naturaleza a los regulados en el presente artículo, queda prohibida la percepción de los beneficios aprobados en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.

2. Respecto a los pagos en moneda extranjera, se establece lo siguiente:

a. Prohibase la fijación y los pagos de ingresos y aportes de personal a personas naturales, en moneda extranjera, incluidos los que provengan de Convenios de Administración de Recursos, Costos Compartidos, Convenios de Cooperación Técnica o Financiera y similares.

b. No se encuentran comprendidos en los alcances del presente inciso el personal del Ministerio de Relaciones Exteriores, Fuerzas Armadas y Policía Nacional que cumple servicio en el extranjero.

3. Sobre la aplicación de las Leyes de Fortalecimiento vinculadas a los Ingresos de Personal, se establece lo siguiente:

a. Las autorizaciones para la aprobación de escalas remunerativas en toda ley que establezca el fortalecimiento de una entidad del Sector Público se aplican por única vez.

b. Las escalas de ingresos y las bonificaciones válidamente aprobadas en el marco de la implementación de las leyes de fortalecimiento se mantienen vigentes.

4. Sobre los Formatos de Planillas y Boletas de Pago a ser usados por las entidades del Sector Público, se establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas es el responsable de definirlos.

SUBCAPÍTULO III APLICATIVO INFORMÁTICO DE LA PLANILLA ÚNICA DE PAGOS DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 18.- Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público

El Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público es la herramienta informática de registro de información sobre la Planilla Única de Pago del Sector Público, que permite asegurar el registro y controlar la información de personal de manera única, integral y oportuna de la planilla del personal activo y pensionista del Sector Público.

Artículo 19.- Registro en el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público

19.1 El Aplicativo Informático contiene el registro de información que se ajusta al marco normativo vigente sobre los datos personales, plazas y puestos, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público.

19.2 Los ingresos de servidores públicos y/o funcionarios otorgados en el marco de los Convenios de Cooperación Técnica Internacional, independientemente de su forma de contratación y fuente de financiamiento, son registrados en el Aplicativo Informático al que se

refiere la presente norma y se encuentran sujetos al tope de ingresos regulado en la Ley N° 28212, Ley que regula los ingresos de los Altos Funcionarios Autoridades del Estado y dicta otras medidas, y en el Decreto de Urgencia N° 038-2006, Modifican la Ley N° 28212 y dicta otras medidas.

19.3 La información registrada en el Aplicativo Informático tiene carácter confidencial y constituye parte de los datos protegidos por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Artículo 20.- Interoperabilidad de información de recursos humanos para el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pagos del Sector Público

20.1 En concordancia con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1246, Decreto Legislativo que aprueba diversas medidas de simplificación administrativa, se realiza la interoperabilidad informativa a favor de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, que implica la capacidad de los sistemas informáticos y procesos de intercambiar datos e información de personas con otras entidades del Sector Público con la finalidad de verificar y validar que la información del Aplicativo Informático sea consistente.

20.2 La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, accede de manera gratuita e inmediata a las bases de datos y asimismo suministra la información actualizada solicitada por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a fin de asegurar la integridad y oportunidad de la información con el Aplicativo Informático, en el marco de sus competencias.

20.3 El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), la Superintendencia Nacional de Migraciones del Perú, Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), la Superintendencia Nacional de Registros Públicos (SUNARP), Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) y cualquier otra entidad del Sector Público que dispongan con información referida a personas, permiten el acceso de manera gratuita e inmediata a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos. Asimismo, pondrán a disposición de SERVIR, cuando esta lo requiera, información sobre el servicio civil que fuera necesaria para el ejercicio de las funciones de la rectoría del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

20.4 La información a la que se acceda tiene carácter confidencial y constituye parte de los datos protegidos por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Artículo 21.- Actualización y ordenamiento de los datos registrados en el Aplicativo Informático

21.1 La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos ordena y actualiza la información contenida en el Aplicativo Informático.

21.2 El ordenamiento y actualización comprenden la adecuación del régimen de percepción de ingresos o el régimen administrativo o contractual correspondiente, previa observancia del marco legal y conforme se establezca en el Reglamento.

Artículo 22.- Refrendo

El Decreto Legislativo es refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros y el Ministro de Economía y Finanzas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Vigencia y progresividad

El presente Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de su publicación, salvo los artículos 10, 13, 14, 15, inciso 4 del artículo 17, 18, 19 y 20 que se implementan en forma progresiva, de acuerdo a lo que se disponga en el Reglamento.

Segunda.- Reglamentación

El reglamento del Decreto Legislativo se aprueba mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministro de

Economía y Finanzas dentro del plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de su publicación.

Tercera.- Normas complementarias

Las disposiciones complementarias necesarias para la aplicación del Decreto Legislativo, tales como las previstas en los artículos 10, 14, inciso 4 del artículo 17, 19 y 20 se aprueban mediante Resolución Directoral de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos dentro del plazo de ciento ochenta (180) días hábiles contados a partir de su publicación.

Cuarta.- Financiamiento

La implementación de lo establecido en el presente Decreto Legislativo se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Economía y Finanzas, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Única.- Uso provisional en el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)

En tanto se implemente el Aplicativo Informático de la Planilla Única de Pago del Sector Público, establecido en el artículo 18 los procesos de la gestión fiscal de los recursos humanos son implementados a través del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), para lo cual las entidades del Sector Público deben realizar las adecuaciones en sus aplicativos informáticos de recursos humanos para interoperar con dicho aplicativo.

El Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) registra los datos personales, conceptos de ingresos de los recursos humanos validados, plazas, puestos, entre otros.

Para el caso del registro de plazas y puestos en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), además del marco normativo vigente, las entidades del Sector Público deben contar previamente con los créditos presupuestarios suficientes que financien las acciones relacionadas al personal, beneficiarios y conceptos que se registren, bajo responsabilidad del Titular del Pliego. Asimismo, para el caso de conceptos de pago ordenados por mandado judicial con calidad de cosa juzgada y en ejecución, solo se registran cuando se tenga los créditos presupuestarios necesarios, por lo que el pago se hace efectivo de acuerdo al marco normativo vigente.

Los datos registrados en el referido aplicativo sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario, número de plazas, políticas de ingresos, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta.

Es condición necesaria para realizar el pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento, que los datos personales de los beneficiarios y las planillas de pago se encuentren expresamente descritos y registrados en el aplicativo informático.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los quince días del mes de setiembre del año dos mil dieciocho.

MARTÍN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

CÉSAR VILLANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros

CARLOS OLIVA NEYRA
Ministro de Economía y Finanzas

1692078-17

DECRETO LEGISLATIVO Nº 1443

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

Que, el Congreso de la República, mediante Ley N° 30823, ha delegado en el Poder Ejecutivo, por el plazo de sesenta (60) días calendario, la facultad de legislar en materia de prevención y protección de las personas en situación de violencia y vulnerabilidad, con la finalidad de establecer medidas para optimizar los servicios a su favor; así como fortalecer el marco jurídico para la prevención de casos de violencia contra la mujer y grupo familiar, de conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 4 del artículo 2 de la referida Ley;

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1408 se aprueba el Decreto Legislativo para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias, el mismo que atendiendo a la naturaleza de su objeto desarrolla el marco normativo para el diseño, implementación, seguimiento, evaluación e institucionalización de servicios especializados, en la articulación con los tres niveles de gobierno, para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias, mediante acciones y medidas dirigidas a identificar factores de riesgo, gestionar los conflictos, erradicar la discriminación y la violencia entre sus integrantes;

Que, resulta necesario modificar el citado Decreto Legislativo N° 1408, a efectos de preservar su objeto concordándolo con su finalidad, incluyendo aquella referida al servicio integral especializado para la prevención de la violencia en las familias, a que se refieren los artículos 2 y 13 del citado Decreto Legislativo;

De conformidad con lo establecido en el literal b) del numeral 4 del artículo 2 de la Ley N° 30823, y el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y,
Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;
Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO Nº 1408

Artículo 1.- Modificación del título del Decreto Legislativo N° 1408

Modifíquese el título del Decreto Legislativo N° 1408, el cual quedará redactado de la siguiente manera:

"DECRETO LEGISLATIVO DE FORTALECIMIENTO DE LAS FAMILIAS Y PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA"

Artículo 2.- Modificación de los artículos 2, 8 y 13 del Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias

Modifíquense los artículos 2 y 8 y numeral 13.1 del artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1408, Decreto Legislativo para el fortalecimiento y la prevención de la violencia en las familias, los mismos que quedarán redactados de la siguiente manera:

"Artículo 2.- Finalidad

El Decreto Legislativo tiene como finalidad contribuir al fortalecimiento de las familias, de manera que se consideren los intereses y necesidades de todas/os sus integrantes en la toma de decisiones, y propiciando relaciones igualitarias, inclusivas, respetuosas y libres de violencia, en armonía con los derechos consagrados en la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales en materia de derechos humanos ratificados por nuestro país."

"Artículo 8.- Obligaciones del Estado hacia las familias

Son obligaciones del Estado, en sus tres niveles de gobierno y en el marco de sus competencias, las siguientes:

8.1 Promover estudios e investigaciones sobre la situación de las familias para implementar políticas de fortalecimiento familiar, prevención y gestión de los conflictos y violencia intrafamiliar.

8.2 Promover responsabilidades familiares compartidas entre los integrantes de las familias, en términos de igualdad de género y el respeto a los derechos humanos.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Lima, 17 de setiembre de 2018

OFICIO N° 274 -2018 -PR

Señor
DANIEL SALAVERRY VILLA
Presidente del Congreso de la República
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted señor Presidente del Congreso de la República, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° de la Constitución Política, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades legislativas delegadas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 30823, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se ha promulgado el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público.

Sin otro particular, hacemos propicia la oportunidad para renovarle los sentimientos de nuestra consideración.

Atentamente,

MARTIN ALBERTO VIZCARRA CORNEJO
Presidente de la República

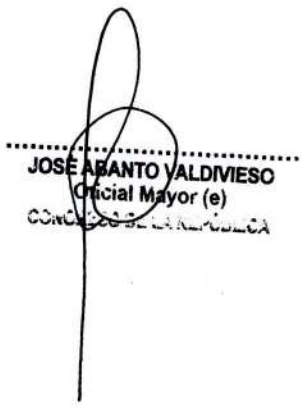
CÉSAR VILTANUEVA ARÉVALO
Presidente del Consejo de Ministros

197915/ATD

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, 19 de Setiembre de 2018...

En aplicación de lo dispuesto en el inc. b) del artículo 90° del
Reglamento del Congreso de la República; para su estudio
PASE el expediente del Decreto Legislativo N° 1442,
a la Comisión de Constitución y
Reglamento



JOSE ABANTO VALDIVIESO
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPUBLICA