



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 24 de setiembre de 2024

OFICIO N° 259-2024 -PR

Señor
EDUARDO SALHUANA CAVIDES
Presidente del Congreso de la República
Presente. -

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° de la Constitución Política del Perú, con la finalidad de comunicarle que, al amparo de las facultades legislativas delegadas al Poder Ejecutivo mediante Ley N° 32089, y con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros, se ha promulgado el Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

GUSTAVO LINO ADRIANZEN OLAYA
Presidente del Consejo de Ministros



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCÓN
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Legislativo Nº 1666

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 32089, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de reactivación económica, simplificación y calidad regulatoria, actividad empresarial del Estado, seguridad ciudadana y defensa nacional, el Congreso de la República delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otros, en materia de equilibrio fiscal, por un plazo de noventa (90) días calendario;

Que, en el marco de la referida materia, el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089 establece que el Poder Ejecutivo está facultado para consolidar el marco normativo vigente con el fin de fortalecer la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes de los recursos humanos del sector público, la planilla única del sector público, la incorporación del proceso de planificación de recursos humanos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos al ámbito de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público; y, otros aspectos relacionados con la gestión fiscal de los recursos humanos, en el marco de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal; sin modificar las disposiciones sobre las materias contenidas en las leyes de presupuesto, de equilibrio financiero y de endeudamiento público vigentes;

Que, en ese sentido, es imprescindible consolidar el marco normativo vigente de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados con dichas materias;

Que, el literal b) del primer párrafo del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas integra el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y le corresponde implementar la gestión fiscal de los recursos humanos;



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Que, de acuerdo con el subnumeral 6 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, la presente norma se considera excluida del alcance del AIR Ex Ante por enmarcarse en el desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del primer párrafo del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú; y, en el ejercicio de las facultades delegadas en el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de reactivación económica, simplificación y calidad regulatoria, actividad empresarial del Estado, seguridad ciudadana y defensa nacional;

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 MARCO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto consolidar el marco normativo vigente para fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público y otros aspectos relacionados con la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en el marco de la 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 normativa: Consiste en que las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, así como en el marco de la negociación colectiva, conforme a la normativa sobre la materia.

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 (DGGFRH) para emitir opinión vinculante en las materias de su competencia.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Legislativo

Artículo 3. Ámbito de aplicación

El presente Decreto Legislativo se aplica a las entidades del Sector Público, definidas por la normativa de la Administración Financiera del Sector Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1436, con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y del Banco Central de Reserva del Perú.

Artículo 4. Definiciones

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

- a. **Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP):** Es la herramienta informática que contiene el registro de la información de los datos personales, plazas, puestos, posiciones, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, montos por cada concepto, obligaciones y aportaciones a cargo de las entidades del Sector Público, incluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, así como los ordenados por mandatos judiciales.
- b. **Aportes del Estado:** Son los pagos al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud que realizan las entidades del Sector Público a favor de sus trabajadores y que se efectúan sobre la base de los conceptos de ingresos del personal de naturaleza remunerativa y de carácter pensionable. Comprende también los pagos a los fondos de salud, pensiones y vivienda que realizan las entidades del Sector Público a favor del personal militar y policial. Asimismo, comprende el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, Fondo de Seguro de Cesación y otros regulados por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo.
- c. **Catálogo Único de Conceptos (CUC):** Es el instrumento que contiene la relación de los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público correspondientes a los recursos humanos del Sector Público; así como montos, beneficiarios, marco normativo habilitante y otras variables que permitan su validación.



d. Gastos por encargo: Son los gastos por viáticos, estipendios, subvenciones de las modalidades formativas, propinas y otros otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o de un decreto supremo, y se registran en el CUC, según corresponda.

e. Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público: Son los conceptos de ingresos financiados por fondos públicos que corresponden al personal activo y a los pensionistas, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales, carreras especiales y regímenes previsionales a cargo del Estado, según corresponda; y, comprende los Ingresos del Personal, Aportes del Estado, las Pensiones, Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas, y los Reconocimientos Estatales, así como Gastos por Encargo.



f. Ingresos del Personal: Son las contraprestaciones en dinero y de libre disponibilidad, permanentes o periódicas, excepcionales u ocasionales que otorgan las entidades del Sector Público al personal activo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales y carreras especiales, las mismas que comprenden remuneraciones, compensaciones económicas, entregas económicas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios, así como otros de similar naturaleza otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales, en lo que corresponda, así como los ordenados por mandatos judiciales.

g. Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas: Comprende cualquier concepto de ingreso distinto a la pensión que se paga por tener la calidad de pensionista, entre los que se encuentran los aguinaldos por Fiestas Patrias y por Navidad según el régimen previsional, u otros conceptos otorgados de manera excepcional, aprobados mediante una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central. No incluye los devengados por el pago de conceptos que se generaron cuando el actual pensionista estaba en actividad.

h. Pensiones: Son prestaciones económicas que se otorgan periódica y permanentemente a una persona que ha cumplido con los requisitos establecidos en la normativa de la materia, aprobadas por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo, incluye las pensiones por vejez, incapacidad y sobrevivencia, cuando corresponda.

i. Pensiones no contributivas: Son aquellas prestaciones económicas otorgadas por entidades del Sector Público a personas no aportantes a un régimen previsional, con el objeto de evitar que dichas personas caigan en algún tipo de vulnerabilidad. Se aprueban mediante una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central. No generan pensiones de sobrevivencia.

j. Personal activo: Es toda persona natural que mantiene un vínculo laboral con cualquiera de las entidades del Sector Público; asimismo, comprende, al personal contratado en el marco de la Ley N° 29806, Ley que regula la





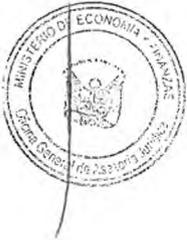
ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo

contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones; y, al personal contratado bajo los alcances del Decreto Ley N° 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público



k. Planilla Única del Sector Público: Es el instrumento que contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la misma que es gestionada a través del AIRHSP o el sistema informático que haga sus veces. Dicha información constituye la única fuente para la autorización de pago de dichos ingresos.

l. Reconocimientos Estatales: Son las subvenciones y subsidios que, bajo cualquier denominación, otorga el Estado a aquellas personas que han desarrollado una labor o contribución a la sociedad de trascendencia nacional en beneficio del país. Son creados por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central.

m. Regímenes previsionales a cargo del Estado: Son los regímenes contributivos de pensiones a cargo del Estado, respecto de los cuales efectúan aportaciones los trabajadores de las entidades del Sector Público o del Sector Privado, así como los regímenes no contributivos.



TÍTULO II

ÁMBITO INSTITUCIONAL

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

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



5.1 Forma parte de la Administración Financiera del Sector Público e integra el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Se define como la formulación de la política fiscal en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.

5.2 Comprende la evaluación, validación y registro de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia, observando los principios de equilibrio fiscal y la programación multianual; así

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

como, las reglas macrofiscales y para la estabilidad presupuestaria de cada año fiscal, previstos en la normativa de la materia.

Artículo 6. Cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

6.1 La cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público comprende las acciones de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

6.2 La cobertura de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las entidades del Sector Público No Financiero siguientes:

a. Entidades Públicas:

- i. Gobierno Nacional que comprende a:
 - i.1 Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
 - i.2 Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República.
 - i.3 Universidades Públicas.
- ii. Gobiernos regionales.
- iii. Gobiernos locales.
- iv. Organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales.
- v. Seguro Social de Salud (EsSalud).

b. 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).

6.3 La cobertura de registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las siguientes entidades:

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

2. 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.

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

- i. Caja de Pensiones Militar Policial.
- ii. Administradores de fondos públicos.

4. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo

6.4 La cobertura a la que se refiere el numeral 6.3 del presente artículo no implica la validación del marco normativo y presupuestal.



6.5 La DGGFRH implementa de manera progresiva el registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público de las entidades mencionadas en los numerales 6.2 y 6.3 del presente artículo.

6.6 Las entidades se encuentran obligadas a remitir a la DGGFRH, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, y mantener actualizada la información relacionada a los datos personales, datos laborales y conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para el registro de los mismos en el AIRHSP.

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

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



7.1 Las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales, para lo cual dichas medidas previamente deben estar supeditadas a la disponibilidad presupuestaria, así como, de corresponder, contar con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzanzas, a través de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.



7.2 Respecto de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Bonificación por Escolaridad, se establece lo siguiente:

a. Las entidades del Sector Público otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo por Fiestas Patrias y por Navidad o una gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según lo establecido en las normas de cada régimen laboral o previsional.

b. Las escalas de ingresos y los reajustes que fueren necesarios durante el año fiscal para los pliegos presupuestarios se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas a propuesta del Titular del sector correspondiente, previa opinión técnica favorable de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.

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

d. El personal que percibe beneficios de igual o similar naturaleza señalados en el literal anterior mantiene su percepción en el marco de la normativa específica, quedando prohibida la entrega de los beneficios aprobados en las leyes de presupuesto del Sector Público.

7.3 Sobre la aplicación de las Leyes de Fortalecimiento vinculadas a los Ingresos del 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 dan de forma expresa y se aplican por única vez, para lo cual deben encontrarse exoneradas de la prohibición contenida en la ley de presupuesto del Sector Público del correspondiente año fiscal.

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

7.4 Sobre la distribución porcentual, sistemas remunerativos vinculantes y mecanismos de indexación, se prohíbe la aprobación de normas que establezcan:

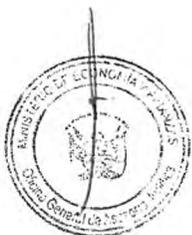
a. La distribución porcentual con cargo a fondos públicos, para el otorgamiento de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

b. Sistemas de remuneraciones de carácter vinculante entre entidades o por cargos estructurales o puestos, debiendo respetarse estrictamente las políticas de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público aprobadas por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central.

c. Mecanismos de referencia o indexación en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad de quien la emite y/o apruebe, así como del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda.

7.5 Se prohíbe la fijación y los pagos de Ingresos del Personal y Aportes del Estado a personas naturales, en moneda extranjera, incluidos los que provengan de





ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo



Convenios de Administración de Recursos, Costos Compartidos, Convenios de Cooperación Técnica o Financiera y similares. No se encuentra comprendido en los alcances del presente numeral el personal que presta servicios en el exterior.

7.6 Las entidades formulan su propuesta de Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y solicitan la opinión favorable a la DGGFRH, previo a su aprobación. Para tal efecto, la citada dirección general aprueba los lineamientos para la formulación, aprobación y modificación del PAP.

7.7 Para las convocatorias de personal, las plazas, puestos o posiciones presupuestadas a cubrir deben registrarse previamente en el AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de los contratos sin la existencia de los registros en el AIRHSP, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quienes hagan sus veces en la entidad.



7.8 El monto de las pensiones a cargo del Estado se determina al momento de la contingencia, esto es, cuando se cumplen con los requisitos para el acceso a la pensión; y, en el caso de los Reconocimientos Estatales, en la fecha en que se emite la resolución que otorga el Reconocimiento Estatal a cada uno de sus perceptores.



7.9 Una vez otorgado, el monto de las pensiones a cargo del Estado solo puede ser reajustado expresamente mediante decreto supremo, a propuesta del Sector a cargo de la administración del régimen de pensiones, refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, como titular del Sector responsable de la política pública en materia de pensiones.

7.10 En el caso de pensiones de derecho derivado por sobrevivencia, se precisa que, de existir un solo beneficiario, éste percibe el íntegro de los montos de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, y de la bonificación por escolaridad, que son fijados por las leyes de presupuesto del Sector Público. Asimismo, en caso de concurrencia de varios beneficiarios, se precisa que debe otorgarse el monto que le hubiera correspondido al pensionista de derecho propio dividido en forma proporcional entre quienes concurren; dicho monto total no debe exceder del monto de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, y de la bonificación por escolaridad, que son fijados por

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

las leyes de presupuesto del Sector Público. Para tal efecto, dichos pensionistas deben estar registrados en el AIRHSP.

7.11 Se prohíbe la percepción simultánea de una pensión no contributiva con otros ingresos. En el caso que una persona perciba una pensión no contributiva con otro ingreso, esta debe elegir entre uno de ellos; para tal efecto, debe comunicar su decisión a la entidad a cargo de la administración del concepto que decida no percibir, para que suspenda su pago y solicite la actualización de la información en el AIRHSP.

7.12 Los servidores y funcionarios a cargo de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno se encuentran obligados a cumplir, bajo responsabilidad, las normas y lineamientos que se emitan en el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

Artículo 8. Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

8.1 La DGGFRH es la encargada de formular la política fiscal en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.

8.2 La DGGFRH tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias, y para desarrollar normas sobre dichas materias; interpretar el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de efectos generales, sin referencia a casos concretos. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

8.3 La implementación de los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se encuentra a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH, y comprende lo siguiente:

- a. Aprobación y actualización del CUC.
- b. Administración de la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces.
- c. Gestión del Proceso de Validación del Pago de Planillas a través del Módulo de Control de Pago de Planillas Web (MCPW Web) o sistema informático que haga sus veces.
- d. Otros vinculados a las materias de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que contribuyan con la programación y utilización eficientes de los fondos públicos.

8.4 La DGGFRH tiene a su cargo la evaluación de los proyectos de Ley o normas del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo que contienen medidas en materias de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Las propuestas normativas deben ser remitidas al Ministerio de Economía y Finanzas para la evaluación y pronunciamiento sobre el financiamiento y la sostenibilidad financiera de la medida, debiendo contar con la opinión favorable de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo

8.5 En el caso de pensiones no contributivas, de Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas, y de Reconocimientos Estatales, la competencia de la DGGFRH comprende exclusivamente la evaluación del costo de la propuesta y el registro del otorgamiento de conceptos dinerarios.

Artículo 9. Funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

La DGGFRH tiene las siguientes funciones:

a. Formular propuestas normativas en materias de su competencia, así como sobre los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;

b. Aprobar directivas y lineamientos para la gestión eficiente de los fondos públicos destinados a las materias de su competencia, alineados con los principios de Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal; así como para la implementación de los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;

c. Emitir opinión vinculante, de manera exclusiva y excluyente, en materias de su competencia;

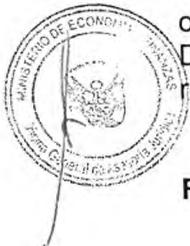
d. Interpretar sobre el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de efectos generales, sin referencia a casos concretos, en materias de su competencia;

e. Emitir opinión respecto de las compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales;

f. Emitir opinión sobre las propuestas de normas en materias de su competencia, así como sobre los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;

g. Emitir opinión sobre las propuestas de escalas de Ingresos del Personal;

h. Realizar el análisis técnico, económico y financiero, estadísticas, estudios de investigación y documentos técnicos en materias de su competencia; así como, emitir opinión sobre los costos, en el marco de la programación multianual de fondos públicos;



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCÓN
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

i. Emitir opinión sobre el proyecto de Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, previo a su aprobación;

j. Administrar la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces;

k. Gestionar el Proceso de validación del Pago de Planillas a través del MCPP Web o sistema informático que haga sus veces;

l. Establecer los procedimientos, reglas de negocio y funcionalidades de los sistemas informáticos que soportan procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como la gestión de la información de dichos sistemas informáticos;

m. 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, así como emitir opinión respecto de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE);

n. Participar y emitir opinión, en representación del Ministerio de Economía y Finanzas, en las negociaciones de convenios internacionales y los tratados en materia de seguridad social en pensiones a cargo del Estado;

ñ. Planear, organizar e implementar las actividades de difusión, capacitación y asistencia técnica sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;

o. Verificar el cumplimiento de las normas que regulan el registro en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, su actualización, la consistencia de la información registrada y la ejecución del gasto;

p. Coordinar las actividades del CONECTAMEF relacionadas con las funciones de la DGGFRH; y,

q. Las demás funciones que le asigne el Viceministro de Hacienda o aquellas que le corresponda por norma expresa.

TÍTULO III

ÁMBITO FUNCIONAL

CAPÍTULO I

PROCESOS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 10. Procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público comprende los siguientes procesos:



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo

1. Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.
2. Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.
3. Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.



Artículo 11. Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

11.1 La Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Programación de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere a la determinación del costo de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, en un horizonte de tres años, incluyendo la proyección de los costos de aquellas medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a ser implementadas en dicho periodo.



11.2 La Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, es revisada anualmente y modificada en caso haya cambios en cualquiera de los factores tomados en cuenta para su estimación. Asimismo, esta se encuentra alineada con la Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria regulados en el Decreto Legislativo N° 1440.

Artículo 12. Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

La Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Gestión de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere al seguimiento y verificación de la consistencia de la ejecución del gasto en materia los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con la información registrada en el aplicativo informático que gestione la Planilla Única del Sector Público y el MCPP Web, según corresponda. También comprende la verificación del cumplimiento de las normas que regulan el registro en dicho aplicativo informático y su actualización.



Artículo 13. Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

13.1 La Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Evaluación de la Gestión de Recursos Públicos, se refiere a la revisión sistemática y continua de los fondos públicos asignados en

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

materia de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Para este fin, se aplican criterios metodológicos y técnicos que permitan evidenciar dicha efectividad y contribuyan a la eficiencia en la asignación de los fondos públicos, alineándose con los principios de la Administración Financiera del Sector Público.

13.2 Los resultados y recomendaciones del proceso de evaluación son considerados para la elaboración de la Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.

CAPÍTULO II

INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 14. Instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público son los siguientes:

- Planilla Única del Sector Público.
- Proceso de Validación del Pago de Planillas
- Catálogo Único de Conceptos (CUC).
- Interoperabilidad de información en recursos humanos.

Artículo 15. Planilla Única del Sector Público

15.1 La Planilla Única del Sector Público contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como la información de la cantidad de plazas, puestos y posiciones previstas y financiadas. Dicha información constituye la única fuente para la autorización de pago de tales ingresos y es gestionada a través del AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces.

15.2 Bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a solicitar el registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, las plazas, los puestos y/o posiciones en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, con la finalidad de asegurar su financiamiento, así como la actualización en el referido aplicativo informático.

15.3 La Planilla Única 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 lo integran, optimizando el manejo de la información de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Artículo 16. Registro de información en el AIRHSP

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



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

Decreto Legislativo



16.1 Previo a la incorporación y/o modificación de registros en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, solicitados por las entidades, se debe cumplir de manera obligatoria y concurrente los siguientes requisitos:

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

a. En caso la fuente de derecho sea normativa, solo procede el registro del concepto de ingreso y su monto, establecido en una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o en un decreto supremo.

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

c. En caso la fuente sea un mandato judicial solo procede el registro respecto de lo ordenado por la autoridad jurisdiccional en sus propios términos.

d. No procede el registro de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público otorgados a través de un acto administrativo, salvo que un mandato judicial ordene su entrega, conforme al literal c) precedente, y únicamente durante el tiempo que se encuentre vigente el acto administrativo.



16.1.2 Contar con el respectivo crédito presupuestario, cuya evaluación se realiza bajo las siguientes reglas:

a. La DGGFRH determina el costo de la actualización solicitada.

b. La Dirección General de Presupuesto Público verifica la disponibilidad presupuestaria del costeo determinado por la DGGFRH, y su sostenibilidad, en caso corresponda.

c. Si la verificación a que se refiere el literal b) resulta desfavorable, la DGGFRH no procederá con el registro solicitado.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCÓN
SECRETARÍA DEL CONSEJO DE MINISTROS



16.2 Excepcionalmente, los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público cuyos montos no son uniformes ni constantes en el tiempo, y cuya entrega se encuentra condicionada a la ejecución real y efectiva de una actividad o a la recaudación de la entidad del Sector Público, son registrados en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, por primera vez en base a la proyección realizada por la entidad; y, posteriormente, se registran conforme a su entrega para mantener actualizada la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.



16.3 La DGGFRH actualiza de oficio la información del registro del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, en aplicación de la Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo; así como por la información obtenida en el marco de los procesos de interoperabilidad con el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces.

16.4 La DGGFRH actualiza, a pedido de las entidades públicas, los registros de las pensiones del Decreto Ley N° 19846 y Decreto Ley N° 20530 que cuenten únicamente con el marco normativo respectivo que regule el otorgamiento de la pensión. La Oficina de Normalización Previsional es responsable de registrar en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, la información de las pensiones de los regímenes previsionales a cargo del Estado que administra y paga.



16.5 Las plazas o puestos vacantes que no hayan sido cubiertas por las entidades del Sector Público en los dos ejercicios fiscales anteriores al ejercicio vigente, o que no cuenten con financiamiento en el Presupuesto Institucional de Apertura de las entidades, previa comunicación de la Dirección General de Presupuesto Público, se eliminan del AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, salvo las plazas reservadas en las respectivas entidades.

16.6 La información registrada en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, no es fuente generadora de derechos laborales o pensionarios, ni convalida las acciones que contravengan las disposiciones normativas vigentes.



16.7 La DGGFRH puede dictar medidas y/o lineamientos complementarios para el registro de información en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces.

Artículo 17. Proceso de Validación del Pago de Planillas

17.1 El Proceso de Validación del Pago de Planillas permite conciliar de manera integral los datos de las planillas de pago de las entidades con la información registrada en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, a efectos del adecuado pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del Módulo de Control de Pago de Planillas Web (MCPWP Web) o sistema informático que haga sus veces.

17.2 Bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a validar sus planillas de pago a través del MCPWP Web, o sistema informático que haga sus veces, de acuerdo con las disposiciones que establezca la DGGFRH.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo

17.3 La DGGFRH implementa, a través del MCPP Web, o sistema informático que haga sus veces, validaciones progresivas para el cruce de información referida al pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, sobre la base de lo registrado en el AIRHSP, de acuerdo con los lineamientos aprobados por dicha Dirección General.

Artículo 18. Catálogo Único de Conceptos

18.1 El Catálogo Único de Conceptos (CUC) comprende lo siguiente:

a. Contiene la relación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, sus respectivos montos, los beneficiarios de cada concepto y sus características aplicables respecto del personal activo, pensionistas de los regímenes previsionales a cargo del Estado, beneficiarios de Gastos por Encargo según corresponda, pensiones no contributivas, Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas y Reconocimientos Estatales, así como su respectivo marco normativo habilitante.

b. Constituye fuente de información obligatoria para que las entidades del Sector Público puedan verificar los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

18.2 Los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que se abonan por única vez no se incorporan en el CUC.

18.3 Se prohíbe el pago de conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público no incluidos en el CUC, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda.

Artículo 19. Interoperabilidad de información en recursos humanos

19.1 La interoperabilidad implica la capacidad de los sistemas informáticos y procesos a cargo de la DGGFRH de intercambiar datos e información de personas con otras entidades del Sector Público.

19.2 La DGGFRH realiza el proceso de interoperabilidad del AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, según el modelo establecido en la ley de la materia, así como de manera directa con los aplicativos de las entidades. Para tales efectos, las entidades implementan los mecanismos necesarios para la puesta en funcionamiento de la interoperabilidad.

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCÓN
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

19.3 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 20. Deber de remisión de información

20.1 La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, mensualmente y a través de medios electrónicos, pone a disposición de la DGGFRH, la base de datos de la Planilla Electrónica nominada del sector público e innominada del sector privado, a fin de hacer seguimiento a la actualización del AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, realizar estudios sobre políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que permitan establecer propuestas de optimización de los recursos asignados, así como de hacer seguimiento a la ejecución del gasto de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, salvo aquellos estudios que deriven de la planilla privada y que se relacionen al mercado laboral, los que deberán ser previamente coordinados con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 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.

20.2 La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones (SBS) y las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), bajo responsabilidad de su Titular, deben remitir a la DGGFRH la información que sea solicitada por esta para realizar el análisis de las políticas en materia de pensiones de los regímenes previsionales a cargo del Estado. 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. Refrendo

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Obligación de efectuar retenciones legales de las liquidaciones de pensiones devengadas

1. En los procesos judiciales sobre reconocimiento de vínculo laboral, reconocimiento de ingreso como remuneración o con fines pensionarios, el empleador y/o la entidad a cargo de la administración de la pensión, según corresponda, debe incluir en la liquidación de devengados las retenciones de ley.

2. En caso la liquidación de devengados fuera aprobada por el Poder Judicial, la entidad, al momento de emitir el acto administrativo de reconocimiento de los referidos devengados, debe determinar las retenciones de Ley. Si la entidad ya viene pagando los devengados, debe verificar que se esté realizando las retenciones de ley, en caso no se hubiera realizado la referida retención, se debe proceder a descontar del saldo del devengado por pagar.

3. El cumplimiento de lo establecido en la presente disposición se efectúa bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces en la entidad.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo

Segunda. Prohibición de reajuste automático de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público

De conformidad con lo establecido en el literal c) del numeral 7.4 del artículo 7 del presente Decreto Legislativo, independientemente de la denominación, periodicidad y/o fuente de financiamiento, los montos de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público otorgados en virtud de la distribución porcentual y mecanismos de referencia o indexación, se mantienen invariables en los mismos montos en dinero fijados al momento de la implementación de la norma que lo autoriza, quedando prohibido cualquier reajuste automático.

Tercera. Incorporación de la bonificación del Fondo Nacional de Ahorro Público (FONAHPU) en las pensiones del Régimen del Decreto Ley N° 20530

1. Autorizar la incorporación, en el monto de la pensión mensual, del importe anual de la bonificación del FONAHPU que actualmente se otorga a los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 20530 que, a la fecha de vigencia del presente Decreto Legislativo, mantengan su derecho a percibirla según los requisitos establecidos en el artículo 1 del Decreto de Urgencia N° 034-98 y el artículo 6 de su reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 082-98-EF.

2. El pago de la bonificación referida en el numeral precedente corresponde ser efectuado por las entidades administradoras del régimen de pensiones regulado por el Decreto Ley N° 20530 que mantienen la función del pago de la pensión, conforme lo dispongan las normas reglamentarias aprobadas mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas.

Cuarta. Transferencia a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) de la administración y pago de pensiones en el régimen del Decreto Ley N° 20530

1. Se transfiere a la ONP, de forma progresiva, la administración y pago de las pensiones del régimen del Decreto Ley N° 20530, incluidas sus contingencias, asumiendo la sucesión procesal de los procesos judiciales en trámite. El inicio del proceso de transferencia y su cronograma son establecidos mediante resolución directoral de la DGGFRH, siendo de responsabilidad de la máxima autoridad administrativa y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en las entidades, su cumplimiento.

2. El financiamiento del pago de pensiones y demás conceptos que perciban los pensionistas se efectúa con cargo a modificaciones presupuestarias en el nivel institucional de las entidades a favor de la ONP.



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCÓN
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS

3. Mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas se aprueban las normas complementarias para implementar lo establecido en la presente disposición, lo que incluye mecanismos de financiamiento, cuando corresponda, y la posibilidad de emitir actos resolutivos en los casos en los que no se cuente con la documentación sustentadora que declara la condición de pensionista, así como sus respectivos montos de pensión y detalle de los conceptos que la conforman.



Quinta. Registros en el AIRHSP de Funcionarios y Directivos

1. Los registros en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, de las plazas con nivel remunerativo correspondientes al grupo de Funcionarios y Directivos, solo proceden respecto de plazas ocupadas por funcionario público, empleado de confianza o directivo superior de libre designación y remoción, designados conforme al marco normativo vigente.

2. Los registros en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, de las plazas con nivel remunerativo correspondientes al grupo de Funcionarios y Directivos, que queden vacantes y no sean cubiertas con una designación en dicho grupo, son actualizados, a solicitud de la entidad y conforme al marco normativo vigente, a los niveles remunerativos de los grupos ocupacionales de Auxiliares, Técnicos y Profesionales, según corresponda, a fin de que dichos registros puedan ser ocupados.



Sexta. Referencia

A partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo toda referencia en norma existente a la Programación Multianual de Ingresos de Personal y a la Gestión de Ingresos de Personal se entiende realizada a la Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público y a la Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, respectivamente.

Séptima. Conceptos de Ingresos del Personal aprobados mediante decretos supremos

Los conceptos de Ingresos del Personal, aprobados mediante decretos supremos del Ministerio de Economía y Finanzas, que perciben los servidores del Sector Público a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, mantienen vigencia y se incorporan en el CUC.

Octava. Sobre la información registrada en el AIRHSP que no será utilizada en las fases del proceso presupuestario

La información registrada en el AIRHSP para las entidades a las que hace referencia el numeral 6.3 del artículo 6 del presente Decreto Legislativo y así como para los gobiernos locales con registro provisional, según corresponda, no constituye insumo para las fases del proceso presupuestario.



DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera. Registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público de los gobiernos locales y otras entidades

La DGGFRH actualiza la información de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público de los gobiernos locales y de otras entidades comprendidas en la cobertura de evaluación, validación y registro en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces. Dicha información se registra de manera provisional en tanto se culmine con su validación, luego de lo cual se procede con su



ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



Decreto Legislativo



registro definitivo, de corresponder. Para tal efecto, la referida Dirección General determina los requisitos para dichos registros. La máxima autoridad administrativa es responsable de impulsar el proceso de registro en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, en su respectiva entidad.

Segunda. Actualización de pensiones del Decreto Ley N° 20530 en el AIRHSP

1. Se autoriza, excepcionalmente, a la DGGFRH, durante los años 2024 y 2025, a registrar en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, a solicitud de las entidades del Sector Público, los ingresos de las pensiones del Decreto Ley N° 20530 respecto de los cuales, a enero de 2022, haya prescrito el plazo para demandar su nulidad en la vía del proceso contencioso administrativo, lo cual debe ser sustentado por el Procurador Público o quien haga sus veces de la entidad.



2. Las entidades públicas inician internamente el deslinde de responsabilidades por haberse efectuado el pago de las pensiones sin el marco normativo respectivo, y la DGGFRH remite a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) la información de los registros en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, para que realice su labor de fiscalización, y comunique sus resultados a la Contraloría General de la República, de corresponder.



3. La solicitud debe incluir los requisitos establecidos por las normas que regulan el registro en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, así como el sustento señalado en los numerales 1 y 2.

Tercera. Acceso directo y gratuito a las bases de datos

1. 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 (Migraciones), la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) y cualquier otra entidad del Sector Público que disponga de información referida a personas, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y/o campos de información que contribuyan a la mejora de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, permiten a la DGGFRH el acceso de manera gratuita e inmediata a dicha información.

2. La DGGFRH accede de manera gratuita e inmediata a las bases de datos sobre recursos humanos con que cuentan las entidades, en el marco de sus

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL

MAGALY VIRGINIA VILLAFUERTE FALCON
SECRETARIA DEL CONSEJO DE MINISTROS



competencias, salvaguardando las disposiciones contenidas en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Cuarta. Adecuación de las disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Seguro Social de Salud (ESSALUD)

En materia de gestión de recursos humanos y hasta el 31 de diciembre de 2024, el Seguro Social de Salud (ESSALUD) se rige por las normas, directivas, lineamientos y procedimientos del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). A partir del 01 de enero de 2025, en materia de gestión de recursos humanos, ESSALUD debe cumplir con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

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



Lino Boluarte

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

[Large handwritten signature]

GUSTAVO LINO ADRIANZEN OLAYA
Presidente del Consejo de Ministros

JOSE BERLEY ARISTA ARBILDO
Ministro de Economía y Finanzas

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

DECRETO LEGISLATIVO MARCO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

I. DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA PROPUESTA

• OBJETO

El Decreto Legislativo tiene por objeto consolidar el marco normativo vigente para fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados con la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en el marco de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

• FINALIDAD

El Decreto Legislativo tiene por finalidad fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público a través de la consolidación de su marco normativo vigente, que permita la correcta asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público¹, la regulación sobre la Planilla Única del Sector Público; y, otras disposiciones, con el fin de resguardar el equilibrio presupuestal y contribuir a la asignación y utilización eficiente de los fondos públicos.

• ANTECEDENTES

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 15 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público forma parte de la Administración Financiera del Sector Público y se encuentra a cargo de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

En el marco del Decreto Legislativo N° 1023, el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos establece, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizados por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos.

El referido sistema administrativo está integrado por siete subsistemas, entre los cuales se encuentra el Subsistema de Gestión de la Compensación, que regula la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa. En este sentido, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se implementa como parte del Subsistema de Gestión de la Compensación del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, teniendo por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos, a través de la implementación de la Planilla Única del Sector Público y otros instrumentos, garantizando la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.



¹ En el presente Decreto Legislativo se utiliza el término «Ingresos» para hacer referencia a materia de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público.

El literal b) del primer párrafo del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas integra el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y le corresponde implementar la gestión fiscal de los recursos humanos.

Mediante el Decreto Legislativo N° 1442, Decreto Legislativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, se establecieron 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, con la finalidad de contribuir a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, a través de la implementación de la Planilla Única del Sector Público alineada con los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

Sin embargo, a través de la Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188², se derogó, entre otros, el citado Decreto Legislativo N° 1442. En este contexto, las medidas extraordinarias y urgentes para regular la asignación y utilización eficientes de los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público a través de la Planilla Única del Sector Público se aprobaron mediante el Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público³, así como sus disposiciones complementarias⁴.

Mediante Ley N° 32089, se delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de reactivación económica, simplificación y calidad regulatoria, actividad empresarial del estado, seguridad ciudadana y defensa nacional, por un plazo de noventa (90) días calendario.

El subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089 establece que el Poder Ejecutivo está facultado para legislar en materia de equilibrio fiscal sobre la consolidación del marco normativo vigente con el fin de fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados con la gestión fiscal de los recursos humanos, en el marco de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal; sin modificar las disposiciones sobre las materias contenidas en las leyes de presupuesto, de equilibrio financiero y de endeudamiento público vigentes.

• MARCO JURÍDICO Y JUSTIFICACIÓN

El artículo 104 de la Constitución Política del Perú establece que el Congreso puede delegar en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, mediante decretos legislativos, sobre la materia específica y por el plazo determinado establecidos en la ley autoritativa.

² Publicada en el diario oficial El Peruano el 02 de mayo de 2021.

³ A través del artículo 30 de la Ley N° 31538, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de los gastos asociados a la emergencia sanitaria producida por la COVID-19, la reactivación económica, y otros gastos de las entidades del Gobierno Nacional, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, y dicta otras medidas, se dispuso la vigencia permanente del numeral 1.2 del artículo 1, y de los artículos 2 y 3 del Decreto de Urgencia 044-2021.

⁴ Mediante Decreto Supremo N° 153-2021-EF, se aprobaron las Disposiciones Complementarias para la aplicación del citado Decreto de Urgencia.



Al amparo de la norma constitucional antes citada se expidió la Ley N° 32089, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de reactivación económica, simplificación y calidad regulatoria, actividad empresarial del Estado, seguridad ciudadana y defensa nacional, el Congreso de la República delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otros, en materia de equilibrio fiscal, por un plazo de noventa (90) días calendario.

En específico, el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089 establece que el Poder Ejecutivo está facultado para consolidar el marco normativo vigente con el fin de fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes de los recursos humanos del sector público, la planilla única del sector público; y, otros aspectos relacionados con la gestión fiscal de los recursos humanos, en el marco de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal; sin modificar las disposiciones sobre las materias contenidas en las leyes de presupuesto, de equilibrio financiero y de endeudamiento público vigentes.

En consecuencia, corresponde al Poder Ejecutivo emitir una norma con rango de Ley que consolide el marco normativo vigente de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados con dichas materias. Dicha norma no contraviene ningún precepto constitucional.

Consolidación del marco normativo vigente de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Al respecto, debe señalarse que, de conformidad con el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público, la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo de la Dirección General de 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; asimismo, tiene por finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a dichos ingresos, a través de la implementación de la Planilla Única y otros instrumentos, garantizando la Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal.

En esa línea, el Decreto Legislativo N° 1442 tenía por objeto establecer disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, con la finalidad contribuir a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través de la Planilla Única del Sector Público, en base a los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal. De esta manera, se buscaba garantizar la transparencia, legalidad, eficiencia, eficacia, sostenibilidad y responsabilidad fiscal, lo que permitiría contar con información confiable sobre cuánto invierte el Estado en los Ingresos del Personal (remuneraciones y pensiones) en el Sector Público, sin afectar en modo alguno los derechos de los trabajadores.

La Única Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 31188 derogó, entre otros, al Decreto Legislativo N° 1442. En dicho contexto, se emitió el Decreto de



Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público⁵, mediante el cual se establecieron disposiciones sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público; sin embargo, este dispositivo legal contiene disposiciones limitadas en lo referido a la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados con la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, en el marco de la sostenibilidad fiscal y responsabilidad fiscal.

Regulación sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público

En los últimos siete años el gasto público en materia de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público ha crecido considerablemente, debido al incremento de personal en las entidades públicas, el cual pasó de 1 211 702 en 2018 a 1 348 812 en 2024, representando un incremento 137,110 plazas. Ello generó que el costo anual de la planilla del personal activo en el Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales pase de S/ 47 459 millones a S/ 69 751 millones.

En la presente propuesta normativa se contempla la Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, la Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, y la Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, como procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público. De tal modo, se busca determinar los costos de los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, en un horizonte de tres (3) años, lo que incluye la proyección de costos de aquellas medidas en materia de dichos ingresos a ser implementadas, y el Marco Multianual Máximo de Personal Activo en el Sector Público en las entidades públicas, teniendo así información de carácter vinculante para el primer año e indicativo para los dos años siguientes, permitiendo un control adecuado en la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

Regulación sobre la Planilla Única del Sector Público

El numeral 3.1 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 044-2021, establece que la Planilla Única del Sector Público es un instrumento de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público que contiene la información sobre los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la misma que es gestionada a través del AIRHSP.

Adicionalmente, el numeral 5.1 del artículo 5 del Decreto Supremo N° 153-2021-EF⁶ establece expresamente lo siguiente:

“5.1 La Planilla Única de Pago del Sector Público es un instrumento de la gestión fiscal de los recursos humanos que contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la misma que es gestionada a través del AIRHSP; dicha información constituye la única fuente para la autorización de pago de dichos ingresos; para tales efectos, las entidades se encuentran obligadas a mantener actualizados los registros en el AIRHSP.” (Subrayado añadido)

⁵ Mediante Decreto Supremo N° 153-2021-EF, se aprobaron las Disposiciones Complementarias para la aplicación del citado Decreto de Urgencia.

⁶ Aprueban Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.



Con los enunciados normativos propuestos se tiene por finalidad establecer que la Planilla Única 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 lo integran, optimizando el manejo de la información de los Ingresos.

Asimismo, es necesario establecer en el presente Decreto Legislativo la obligación, bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, de todas las entidades del Sector Público de solicitar el registro en el AIRHSP de los Ingresos, y de las plazas puestos y posiciones, con la finalidad de asegurar su financiamiento, así como la actualización en el referido aplicativo informático.

De igual forma, es importante regular la actualización de oficio de la información del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, en aplicación de la Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo siempre que cuente con el financiamiento respectivo; así como por la información obtenida en el marco de los procesos de interoperabilidad con bases de datos de Recursos Humanos administrados por otras entidades del Sector Público como el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), Superintendencia Nacional de Migraciones, Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), entre otras que manejan información única, así como datos del alta como el Registro Nacional del Personal de la Salud (INFORHUS), que permitan validar la información del AIRHSP y no tenga impacto presupuestal.

Adicionalmente, se propone prever establecer cuáles son las funciones de la DGGFRH con relación a la Planilla Única del Sector Público y, por su parte, también el alcance de la cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público que redundan en obligaciones para determinadas entidades públicas.



II. FUNDAMENTO TÉCNICO DE LA PROPUESTA NORMATIVA

• IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público forma parte de la Administración Financiera del Sector Público e implementa el Subsistema de Gestión de la Compensación, en el marco de lo establecido en los literales a) y e) del artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1023.

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, en el marco de la Administración Financiera del Sector Público, regula los ingresos correspondientes a los recursos humanos, la Planilla Única del Sector Público, entre otros; sin embargo, no cuenta con una norma de carácter permanente, consolidada e integrada que permita gestionar de manera eficiente, intersistémica y bajo los principios de sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

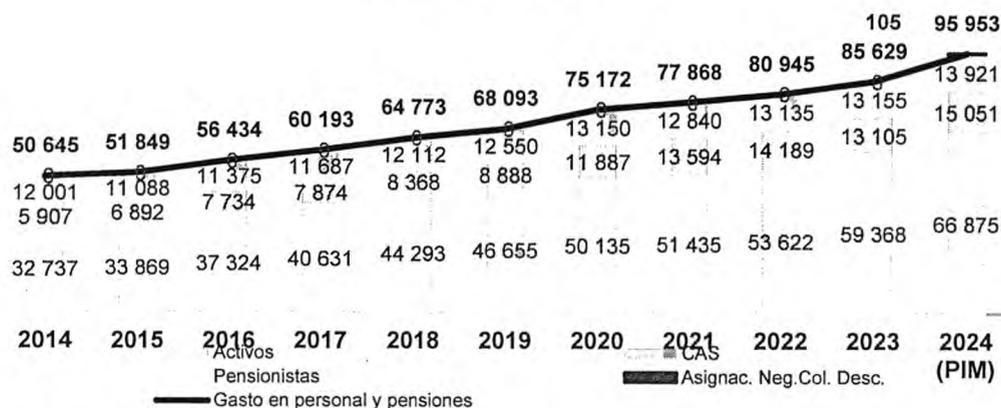
• ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL DE LA SITUACIÓN FÁCTICA QUE SE PRETENDE REGULAR O MODIFICAR

La planilla pública y su crecimiento en los últimos 11 años

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. En efecto, la asignación presupuestal en el Presupuesto Institucional de Apertura (PIM) del año fiscal 2024, para el pago de planillas por

ingresos del personal activo y pensiones, asciende a S/ 95 953 millones, conforme se muestra en el gráfico siguiente:

Gráfico 1
Ejecución de gasto en planillas y pensiones por modalidad contractual, 2014 – 2024
 (En millones de soles)



*Incluye al gasto de personal activo, pensionistas, CAS, Convenios de administración y modalidades formativas.

**La asignación de recursos para la negociación colectiva descentralizada solo corresponde para el 2024.

Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF. Devengado para el periodo 2014-2023, y para el 2024 el PIM al 19 de julio.

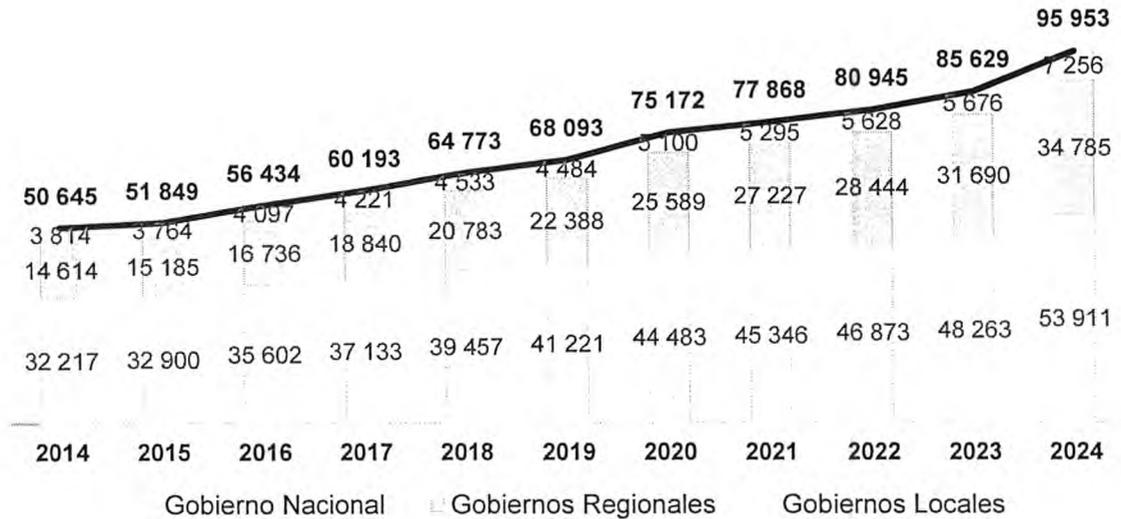
El monto global antes descrito, es resultado del crecimiento sostenido del gasto en la planilla pública desde el año 2014, tanto en Ingresos del Personal de todas las modalidades contractuales, como en las pensiones de los pensionistas. El mayor crecimiento se ha configurado en caso del personal activo, que incluye a los servidores bajo el régimen CAS, pasando de S/ 38 643 millones en el año 2014 a S/ 72 473 millones en 2023, es decir, un crecimiento del 88%; y, con una asignación presupuestal (PIM) de S/ 81 926 millones para el 2024⁷.

En tanto que el gasto en pensiones pasó de S/ 12 001 millones en el año 2014 a S/ 13 155 millones en el año 2023, con una asignación presupuestal (PIM) de S/ 13 921 millones para el año 2024.

Alineado con lo anterior, es importante precisar que, en la distribución del gasto por niveles de gobierno, el nivel nacional es el que tiene mayor participación en la ejecución de gasto en planillas de activos y pensionistas, seguido del nivel regional y, en menor medida, el nivel local. Esta ejecución por niveles de gobierno también ha mostrado un crecimiento sostenido durante los últimos años, tal como se aprecia en el gráfico siguiente:

⁷ En el caso del crecimiento del número de personal activo, se debe principalmente a: plazas CAS creadas en el contexto de la emergencia sanitaria de la COVID-19 (CAS COVID) y que luego pasaron a ser contratos CAS regulares en el marco de la Ley N° 31539; plazas nuevas de profesores de educación básica, auxiliares de educación y docentes de Escuelas e Institutos de Educación Superior, producto del proceso de racionalización que se realiza cada año, y de los procesos de ascenso docente en el marco de la Ley N° 29944 y la Ley N° 30512; entre otros. En el caso del crecimiento de remuneraciones, se debe principalmente a: incrementos sucesivos de la Remuneración Integra Mensual (RIM) para profesores de educación básica autorizados por las leyes anuales de presupuesto; incrementos de la valorización principal por una serie de dispositivos legales en los años 2019, 2022 y 2023, para el caso del personal de la salud sujeto al Decreto Legislativo N° 1153; entre otros.

Gráfico 2
Ejecución de gasto en planillas y pensiones por nivel de gobierno (2014 – 2024)
 (En millones de soles)

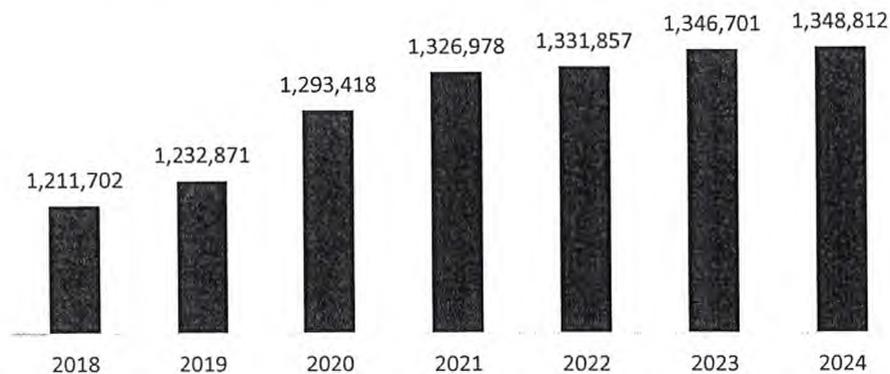


*Incluye al gasto de personal activo, pensionistas, CAS, Convenios de administración y modalidades formativas.
 Fuente: Sistema Integrado de Administración Financiera – SIAF. Devengado para el periodo 2014-2023, y para el 2024 el PIM al 19 de julio.



El incremento del gasto en la planilla pública obedece, en primer término, al incremento del número de trabajadores en la Administración Pública que, en los últimos 6 años, desde el año 2018 al año 2024, a nivel del Gobierno Nacional y gobiernos regionales, se ha evidenciado un crecimiento anual del número de personal activo en el Sector Público lo cual representa un incremento total de 137 110 plazas.

Gráfico 3
Evolución del número de plazas de personal activo (2018 – 2024)



Fuente: Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público – AIRHSP, cortes al mes de diciembre para cada año del periodo 2018-2023, y corte al 15/07/2024 para el año 2024.

El incremento del número de servidores públicos tiene impacto directo en el incremento del costo de la planilla pública. Así, desde el año 2018 hasta el año 2024, el costo anual de la planilla del personal activo en el Gobierno Nacional y los gobiernos regionales

pasó de S/ 47 459 millones a S/ 69 751 millones. Este incremento de S/ 22 291 millones se evidencia, principalmente, en los Gobiernos Regionales, y los sectores de Educación y Salud.

Tabla 1. Cantidad de personal y Costo de planilla, según sectores (2018-2024)

Sector	PEA AIRHSP 2018	COSTO AIRHSP 2018	PEA AIRHSP 2024	COSTO AIRHSP 2024	Incremento PEA	Incremento Costo
GOBIERNOS REGIONALES	635 296	29 500 765 494	685 528	38 412 327 997	50 232	8 911 562 474
GOBIERNO NACIONAL	576 406	17 958 420 167	663 284	31 338 247 503	86 878	13 379 827 069
TOTAL	1 211 702	47 459 185 661	1 348 812	69 750 575 500	137 110	22 291 389 544

Fuente: AIRHSP al 31 de diciembre 2018 y 15 de julio 2024.

Asimismo, desde el año 2018, aplicando un proceso de descomposición, se identifica que el gasto público por mayor cantidad de personal en este periodo asciende a S/ 7 090 millones lo que representa el 0.7% del PBI⁸.

Tabla 2. Incremento del costo de la planilla del personal activo (2018 – 2024)

	Monto Millones S/.
Incremento 2018 – 2023	22 291
Efecto mayores remuneraciones	15 201
Efecto mayor personal	7 090

Fuente: AIRHSP al 31 de diciembre 2018 y 15 de julio 2024.

De igual manera, de los 1,348,812 servidores con los que cuenta el sector público, el 34% pertenece a regímenes laborales generales administrativos, mientras que el 66% se encuentra bajo regímenes laborales de carreras especiales. Asimismo, dentro de este universo, solo el 0.2% de los trabajadores pertenece actualmente al régimen del Servicio Civil, lo que lo convierte en uno de los regímenes con menor cantidad de personal. Este porcentaje es ligeramente superior al del personal Diplomático (0.06%), aquellos que reciben Dietas (0.06%), los gerentes públicos (0.01%), y los que forman parte del Fondo de Apoyo Gerencial y Personal Altamente Calificado (0.13%).

Grupo	Régimen Laboral	Nº Personal Activo	Participación
Regímenes laborales generales	Administrativos - D.Leg.Nº276	110,174	8.17%
	CAS - D.Leg.Nº1057	273,538	20.28%
	Régimen privado - D.Leg.Nº728	65,433	4.85%
	Servicio Civil - Ley Nº30057	2,905	0.22%
Regímenes laborales especiales	Asistenciales de la Salud	58,929	4.37%
	Auxiliares de Educación	25,197	1.87%
	Diplomáticos	768	0.06%
	Docentes de Institutos y Escuelas de Educación Superior	15,442	1.14%
	Docentes universitarios	29,388	2.18%
	Fiscales	8,619	0.64%
	Fuerzas Armadas	97,898	7.26%
	Jueces	3,530	0.26%
	Policías	136,163	10.10%
	Profesionales de la Salud	86,274	6.40%
	Servidores penitenciarios	5,128	0.38%

⁸ Corresponde al PBI del año 2023 a soles corrientes. Fuente: <https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/trimestrales/resultados/PN02550AQ/html>



	Profesores de Educación Básica y Técnica Productiva	426,739	31.64%
Otros	Dietas	789	0.06%
	Fondo de Apoyo Gerencial y Personal Altamente Calificado	1,791	0.13%
	Gerentes Públicos	107	0.01%
Total		1,348,812	100.00%

Al respecto, se debe considerar que la Gestión Fiscal de los recursos humanos del Sector Público, en el marco de la Administración Financiera del Sector Público, regula: (i) los ingresos correspondientes a los recursos humanos, (ii) la Planilla Única del Sector Público, entre otros; sin embargo, al no contar con una norma de carácter permanente, consolidada e integrada ha impactado negativamente en materia de ingresos correspondiente a los recursos humanos del Sector Público, incrementándose el costo de la planilla de manera importante en los últimos 10 años; en ese sentido, con la propuesta normativa se busca consolidar el marco normativo vigente para fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados con dichas materias, en el marco de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

- **ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO NORMATIVO**



Conforme lo establece la Ley N° 32089, se delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de reactivación económica, simplificación y calidad regulatoria, actividad empresarial del estado, seguridad ciudadana y defensa nacional, por un plazo de noventa (90) días calendario.

En dicho marco, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas, mediante el Informe N° 2469-2024-EF/53.04, complementado con el Informe N° 2560-2024-EF/53.04, remite el proyecto de Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos en el Sector Público, a la luz del subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089. A continuación, se detalla la necesidad, viabilidad y oportunidad del proyecto normativo.

Sobre la necesidad: Resulta necesario aprobar el proyecto normativo, con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089.

Respecto de la viabilidad: El Decreto Legislativo es viable en la medida que corresponde al nivel normativo que se requiere para, de un lado, fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, del otro, dar cumplimiento al mandato de legislar conforme ha sido facultado el Poder Ejecutivo.

En relación con la oportunidad: El artículo 2 de la Ley N° 32089, establece un plazo de noventa (90) días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la referida Ley, para legislar las materias delegadas, plazo que se cumple el 3 de octubre de 2024, por lo que resulta oportuno aprobar el Decreto Legislativo.

- **NUEVO ESTADO QUE GENERA LA PROPUESTA**

Con la emisión de la propuesta normativa, se regula el marco normativo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos con el fin de que las medidas que se emitan sobre dicha materia se encuentren alineadas al marco de la responsabilidad y disciplina fiscal, según las cuales el uso de fondos públicos sobre los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público; y, otros relacionados con dichas materias, estén supeditados a la disponibilidad presupuestaria, cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, resguardando el equilibrio fiscal y contribuir a la asignación y utilización eficiente de los fondos públicos.

- **OBJETIVO RELACIONADO CON EL PROBLEMA IDENTIFICADO**

La propuesta legislativa busca consolidar el marco normativo vigente para fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y otros aspectos relacionados con dichas materias, en el marco de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

- **INFORMES TÉCNICOS**

Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas

A través del Informe N° 2469-2024-EF/53.04, complementado con el Informe N° 2560-2024-EF/53.04, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas señala que, en el marco de lo previsto en el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089, corresponde emitir el Decreto Legislativo, que dispone lo siguiente:

A. La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, a cargo de la DGGFRH, comprende lo siguiente:

- Forma parte de la Administración Financiera del Sector Público e integra el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Se define como la formulación de la política fiscal en materia de Ingresos, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.
- Comprende la evaluación, validación y registro de Ingresos, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia, observando los principios de equilibrio fiscal y la programación multianual; así como, las reglas macrofiscales y para la estabilidad presupuestaria de cada año fiscal, previstos en la normativa de la materia.

B. Cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Al respecto, para la aplicación del presente Decreto Legislativo es necesario establecer la cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos conforme a lo siguiente:



- a. La cobertura de evaluación, validación y registro de los Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las entidades del Sector Público No Financiero siguientes:

- Entidades Públicas:

- i. Gobierno Nacional que comprende a:
 - i.1 Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.
 - i.2 Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República.
 - i.3 Universidades Públicas.
- ii. Gobiernos regionales.
- iii. Gobiernos locales.
- iv. Organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales.
- v. Seguro Social de Salud (EsSalud).

El AIRHSP, administrado por la DGGFRH del Ministerio de Economía y Finanzas, es una herramienta informática que tiene registrada información del personal cuyas entregas económicas están a cargo de las 902 entidades, y sus unidades ejecutoras, del Gobierno Nacional y Gobierno Regional, lo que permite dimensionar la demanda de recursos públicos en materia de recursos humanos que genera el Estado.



A la fecha, solo se tiene registrado en el AIRHSP los ingresos económicos de algunos Organismos Públicos de los niveles de Gobierno Regional y Local y Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los Gobiernos Regionales y de los Gobiernos Locales fuera del ámbito del FONAFE.

En ese sentido, al no poder contar con toda información de las entidades, se produce un debilitamiento en el control de la planilla del Sector Público, lo cual se refleja en:

- El tratamiento discrecional que las entidades públicas brindan a la aplicación de dispositivos legales relativos a remuneraciones y pensiones de sus recursos humanos,
- La existencia de conceptos de pago creados por las entidades del Sector Público sin un marco legal habilitante
- La ausencia de información precisa y consistente sobre el número total de servidores y trabajadores en el Estado.
- Personas que perciben ingresos distintos a lo registrado en la Planilla Única.

Cabe señalar que la cobertura de evaluación, validación y registro de los Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a EsSalud en atención a lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32103⁹, que dispone que la referida entidad

⁹ Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos asociados a la reactivación económica y dicta otras medidas, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 26 de julio de 2024.

en materia de gestión de recursos humanos, debe cumplir con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

Por tanto, resulta necesario regular, dentro de la cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, la actividad de registro de información relacionada con los datos personales, datos laborales y conceptos de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la misma que deberá mantenerse actualizada, de las siguientes entidades:

- Empresas Públicas No Financieras (bajo el ámbito del FONAFE).
 - Empresas Públicas Financieras.
 - Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos.
 - Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.
- b. En esa línea, la cobertura de registro de los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público comprende a las siguientes entidades:
1. Empresas Públicas No Financieras:
 - i. Empresas Públicas No Financieras bajo el ámbito del FONAFE.
 2. 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.
 3. Otras formas organizativas no financieras que administren recursos públicos, tales como:
 - i. Caja de Pensiones Militar Policial.
 - ii. Administradores de Fondos Públicos.
 4. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.
- c. La cobertura a la que se refiere el literal b. no implica la validación del marco normativo y presupuestal.
- d. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos implementa de manera progresiva el registro de los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público de las entidades mencionadas en los literales a. y b. antes mencionados.
- e. Las entidades se encuentran obligadas a remitir a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, y mantener actualizada la información relacionada a los datos personales, datos laborales y conceptos de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público para el registro de los mismos en el AIRHSP.



Cabe señalar que la regulación contenida en la presente norma no afecta la aprobación de políticas y escalas remunerativas cuyos procedimientos se sujeten a un marco normativo específico¹⁰, en tanto, conforme a la delegación conferida, está orientada a consolidar el marco normativo vigente para fortalecer la gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público.

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

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

1. Las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales, para lo cual dichas medidas previamente deben estar supeditadas a la disponibilidad presupuestaria, así como, de corresponder¹¹, contar con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.
2. Respecto de los Ingresos, Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Bonificación por Escolaridad, se establece lo siguiente:
 - a. Las entidades del Sector Público otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo por Fiestas Patrias y por Navidad o una gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según lo establecido en las normas de cada régimen laboral o previsional.
 - b. Las escalas de ingresos y reajustes que fueren necesarios durante el año fiscal para los pliegos presupuestarios se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, a propuesta del Titular del sector correspondiente, previa opinión técnica favorable de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.
 - c. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos por concepto de Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad. 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 DGGFRH.



¹⁰ Como, por ejemplo, la regulación respectiva contenida en el Decreto Legislativo N° 1280, Decreto Legislativo que aprueba la Ley del Servicio Universal de Agua Potable y Saneamiento.

¹¹ Al respecto, existen dos escenarios en los cuales se pueden aprobar medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público: i) autorización por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central; y, ii) producto negociado. La exigencia de contar con opinión favorable del MEF, a través de la DGGFRH y la Dirección General de Presupuesto Público, se aplica en el primer escenario, más no en el segundo. Por ello, no se debe entender que en el proceso de negociación colectiva se requerirá la opinión favorable del MEF.

d. El personal que percibe beneficios de igual o similar naturaleza señalados en el literal anterior mantiene su percepción en el marco de la normativa específica, quedando prohibida la entrega de los beneficios aprobados en las leyes de presupuesto del Sector Público.

3. Sobre la aplicación de las Leyes de Fortalecimiento vinculadas a los Ingresos del 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 dan de forma expresa y se aplican por única vez, para lo cual deben encontrarse exoneradas de la prohibición contenida en la ley de presupuesto del Sector Público del correspondiente año fiscal.

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 la distribución porcentual, sistemas remunerativos vinculantes y mecanismos de indexación, se prohíbe la aprobación de normas que establezcan:

a. La distribución porcentual con cargo a fondos públicos, para el otorgamiento de Ingresos.

b. Sistemas de remuneraciones de carácter vinculante entre entidades o por cargos estructurales o puestos, debiendo respetarse estrictamente las políticas de Ingresos aprobadas por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central.

c. Mecanismos de referencia o indexación en materia de Ingresos.

Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad de quien la emite y/o apruebe, así como del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda.

5. Se prohíbe la fijación y los pagos de Ingresos del Personal y Aportes del Estado 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. No se encuentran comprendidos en los alcances del presente numeral el personal que presta servicios en el exterior.

6. Las entidades formulan su propuesta de Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y solicitan la opinión favorable a la DGGFRH, previo a su aprobación. Para tal efecto, la citada dirección general aprueba los lineamientos para la formulación, aprobación y modificación del PAP.

7. Para las convocatorias de personal, las plazas, puestos o posiciones presupuestadas a cubrir deben registrarse previamente en el AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de los contratos sin la existencia de los



registros en el AIRHSP, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quienes hagan sus veces en la entidad.

8. El monto de las pensiones a cargo del Estado se determina al momento de la contingencia, esto es, cuando se cumplen con los requisitos para el acceso a la pensión; y, en el caso de los Reconocimientos Estatales, en la fecha en que se emite la resolución que otorga el Reconocimiento Estatal a cada uno de sus perceptores.
9. Una vez otorgado, el monto de las pensiones a cargo del Estado solo puede ser reajustado expresamente mediante decreto supremo, a propuesta del Sector a cargo de la administración del régimen de pensiones, refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, como titular del Sector responsable de la política pública en materia de pensiones. Dicha regulación no modifica ninguna disposición vigente del marco regulatorio de los regímenes de pensiones a cargo del Estado, incluidos los regímenes especiales.
10. En el caso de pensiones de derecho derivado por sobrevivencia, se precisa que, de existir un solo beneficiario, éste percibe el íntegro de los montos de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, y de la bonificación por escolaridad, que son fijados por las leyes de presupuesto del Sector Público. Asimismo, en caso de concurrencia de varios beneficiarios, se precisa que debe otorgarse el monto que le hubiera correspondido al pensionista de derecho propio dividido en forma proporcional entre quienes concurren; dicho monto total no debe exceder del monto de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, y de la bonificación por escolaridad, que son fijados por las leyes de presupuesto del Sector Público. Para tal efecto, dichos pensionistas deben estar registrados en el AIRHSP.
11. Se prohíbe la percepción simultánea de una pensión no contributiva con otros ingresos. En el caso que una persona perciba una pensión no contributiva con otro ingreso, esta debe elegir entre uno de ellos; para tal efecto, debe comunicar su decisión a la entidad a cargo de la administración del concepto que decida no percibir, para que suspenda su pago y solicite la actualización de la información en el AIRHSP.
12. Los servidores y funcionarios a cargo de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno se encuentran obligados a cumplir, bajo responsabilidad, las normas y lineamientos que se emitan en el marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.



D. Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

Al respecto, corresponde establecer sobre la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos lo siguiente:

- Es la encargada de formular la política fiscal en materia de Ingresos, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.



- Tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias, y para desarrollar normas sobre dichas materias; interpretar el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de efectos generales, sin referencia a casos concretos. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.
- La implementación de los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se encuentra a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH, y comprende lo siguiente:
 - a. Aprobación y actualización del CUC.
 - b. Administración de la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces.
 - c. Gestión del Proceso de validación del Pago de Planillas a través del Módulo de Control de Pago de Planillas Web (MCPW Web) o sistema informático que haga sus veces.
 - d. Otros vinculados a las materias de Ingresos que contribuyan con la programación y utilización eficientes de los fondos públicos.
- La DGGFRH tiene a su cargo la evaluación de los proyectos de Ley o normas del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo que contienen medidas en materias de Ingresos. Las propuestas normativas deben ser remitidas al Ministerio de Economía y Finanzas para la evaluación y pronunciamiento sobre el financiamiento y la sostenibilidad financiera de la medida, debiendo contar con la opinión favorable de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.
- En el caso de pensiones no contributivas, de otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas, y de Reconocimientos Estatales, la competencia de la DGGFRH comprende exclusivamente la evaluación del costo de la propuesta y el registro del otorgamiento de conceptos dinerarios.

E. Funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

La DGGFRH tiene las siguientes funciones:

- a. Formular propuestas normativas en materias de su competencia, así como sobre los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;
- b. Aprobar directivas y lineamientos para la gestión eficiente de los fondos públicos destinados a las materias de su competencia, alineados con los principios de Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal; así como, para la implementación de los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;
- c. Emitir opinión vinculante, de manera exclusiva y excluyente, en materias de su competencia;
- d. Interpretar sobre el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de

efectos generales, sin referencia a casos concretos, en materias de su competencia;

- e. Emitir opinión respecto de las compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales;
- f. Emitir opinión sobre las propuestas de normas en materias de su competencia, así como sobre los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;
- g. Emitir opinión sobre las propuestas de escalas de Ingresos del Personal;
- h. Realizar el análisis técnico, económico y financiero, estadísticas, estudios de investigación y documentos técnicos en materias de su competencia; así como, emitir opinión sobre los costos, en el marco de la programación multianual de fondos públicos;
- i. Emitir opinión sobre el proyecto de Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, previo a su aprobación;
- j. Administrar la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces;
- k. Gestionar el Proceso de validación del Pago de Planillas a través del MCPP Web o sistema informático que haga sus veces;
- l. Establecer los procedimientos, reglas de negocio y funcionalidades de los sistemas informáticos que soportan procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como la gestión de la información de dichos sistemas informáticos;
- m. 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, así como emitir opinión respecto de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE);
- n. Participar y emitir opinión, en representación del Ministerio de Economía y Finanzas, en las negociaciones de convenios internacionales y los tratados en materia de seguridad social en pensiones a cargo del Estado;
- ñ. Planear, organizar e implementar las actividades de difusión, capacitación y asistencia técnica sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;
- o. Verificar el cumplimiento de las normas que regulan el registro en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, su actualización, la consistencia de la información registrada y la ejecución del gasto;
- p. Coordinar las actividades del CONECTAMEF relacionadas con las funciones de la DGGFRH; y,
- q. Las demás funciones que le asigne el Viceministro de Hacienda o aquellas que le corresponda por norma expresa.



F. Respecto de los procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público tiene por objeto formular la política fiscal en materia de Ingresos, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público. En dicho contexto, durante la ejecución del gasto, las entidades públicas 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 esa línea, resulta necesario que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público comprenda los siguientes procesos:

- Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

La Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Programación de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere a la determinación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, en un horizonte de tres años, incluyendo la proyección de los costos de aquellas medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a ser implementadas en dicho periodo.

La Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, es revisada anualmente y modificada en caso haya cambios en cualquiera de los factores tomados en cuenta para su estimación. Asimismo, esta se encuentra alineada con la Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria, regulados en el Decreto Legislativo N° 1440.

- Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

La Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Gestión de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere al seguimiento y verificación de la consistencia de la ejecución del gasto en materia los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con la información registrada en el aplicativo informático que gestione la Planilla Única del Sector Público y el Módulo de Control de Pago de Planillas Web (MCPW Web) o sistema informático que haga sus veces, según corresponda. También comprende la verificación del cumplimiento de las normas que regulan el registro en dicho aplicativo informático y su actualización

- Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

La Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Evaluación de la Gestión de Recursos Públicos, se refiere a la revisión sistemática y continua de los fondos públicos asignados en materia de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector



Público. Para este fin, se aplican criterios metodológicos y técnicos que permitan evidenciar dicha efectividad y contribuyan a la eficiencia en la asignación de los fondos públicos, alineándose con los principios de la Administración Financiera del Sector Público.

Los resultados y recomendaciones del proceso de evaluación son considerados para la elaboración de la Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.

G. Instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público:

Los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se encuentran a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, y son los siguientes:

- a) Planilla Única del Sector Público
- b) Proceso de Validación del Pago de Planillas
- c) Catálogo Único de Conceptos (CUC)
- d) Interoperabilidad de información en recursos humanos

- **Planilla Única del Sector Público:** La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público 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 fiscal y responsabilidad fiscal.

Para garantizar el cumplimiento de dicha finalidad, resulta fundamental la implementación de la Planilla Única del Sector Público, que, como parte del Subsistema de Gestión de la compensación, está conformada por la información sobre los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, permite realizar la evaluación y validación de dichos ingresos con observancia del marco normativo, el cual comprende el análisis de las normas de carácter presupuestal incluyendo el artículo 6 de las leyes de presupuesto anuales; y crédito presupuestario, contribuyendo finalmente a su asignación y utilización eficientes.

La Planilla Única del Sector Público es fuente de información para las fases de programación, formulación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario. Asimismo, contribuye a la evaluación de políticas en materia de gestión fiscal de recursos humanos y es utilizada para la generación de información estadística de los recursos humanos del Sector Público.

Además, constituye la única fuente para la autorización del pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos, por lo tanto, las entidades no pueden pagar a personas y/o conceptos que no se encuentren en la Planilla Única del Sector Público. No es fuente generadora de derechos laborales o previsionales, ni convalida las acciones que contravengan las disposiciones legales relativas a las acciones de personal.



De la misma manera, promueve la implementación de 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.

- **Proceso de Validación del Pago de Planillas:** Permite conciliar de manera integral los datos de las planillas de pago de las entidades con la información registrada en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, a efectos del adecuado pago de los Ingresos.

Asimismo, el proceso de validación que se realiza a través del Módulo de Control de Pago de Planillas o sistema informático que haga sus veces, implica diferentes validaciones tales como la validación del DNI con RENIEC, las cuentas bancarias del Banco de la Nación para asegurar el correcto abono de los ingresos, entre otros; dichos aspectos serán desarrollados en las normas complementarias que emita la DGGFRH.

- **Catálogo Único de Conceptos (CUC):** El CUC contiene la relación de los Ingresos, sus respectivos montos, los beneficiarios de cada concepto y sus características aplicables respecto del personal activo, pensionistas de los regímenes previsionales a cargo del Estado, beneficiarios de gastos por encargo, según corresponda, pensiones no contributivas, otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas y Reconocimientos Estatales, así como su respectivo marco normativo habilitante.

El Catálogo Único tiene como finalidad lo siguiente:

- a) Contribuir a la utilización eficiente de los fondos públicos, garantizando la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.
- b) Ser una herramienta para el registro en el AIRHSP.
- c) Constituye fuente de información para la elaboración de las planillas de pago.
- d) Poner a disposición información transparente y actualizada en materia de Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público.

El CUC se aprueba y actualiza mediante resolución directoral de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, quien administra el referido Catálogo.

- **Interoperabilidad de información en recursos humanos**

En concordancia con lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1412, Ley de Gobierno Digital, 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

De otro lado, es importante mencionar que 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 el incumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia.

En ese sentido, la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos viene realizando la implementación de diversos proyectos de interoperabilidad del AIRHSP con bases de datos de Recursos Humanos administrados por otras entidades del Sector Público, especialmente en entidades que manejan información única que permitan validar la información del AIRHSP.

Cabe precisar que las acciones de interoperabilidad tienen como uno de sus objetivos reducir el número de personas que perciben Ingresos del Sector Público y cuya contratación no está programada presupuestalmente y eliminar los conceptos remunerativos que vienen siendo pagados por entidades del Sector Público que carezcan de un marco legal. Para ello, se requiere que el AIRHSP interopere con los Sistemas de Recursos Humanos de las entidades del Sector Público, sobre todo con sectores como Educación y Salud, debido a las siguientes razones:

- La PEA del Sector Educación y el Sector Salud equivalen al 62% de la PEA total de todo el Sector Público.
- El Estado Peruano debe responder rápidamente ante emergencias nacionales e internacionales tal como sucedió con la Emergencia Sanitaria ocasionada por la COVID-19. Por ello, es necesario que los sistemas del Ministerio de Economía y Finanzas y Ministerio de Salud se encuentren interconectados en línea.



F. Disposiciones relacionadas al registro en el AIRHSP

- Regular sobre la actualización de registros en el AIRHSP de Funcionarios y Directivos

En el AIRHSP se registran 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, incluyendo aquellos reconocidos mediante convenios colectivos y laudos arbitrales, emitidos en el marco de la normatividad específica, así como los ordenados por mandatos judiciales.

Tomando en cuenta lo señalado, en el sector público, los regímenes de contratación generales existentes son aquellos regulados por: (i) Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público; (ii) Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo (adecuado para la Administración Pública según el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el decreto supremo N° 003-97-TR); (iii)

el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios; y, (iv) Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, la problemática actual suscitada por la omisión de actualización permanente del AIRHSP por parte de las entidades del Sector Público, consiste en que algunas plazas o puestos se encuentran registrados en dicho aplicativo en el grupo ocupacional "Funcionarios y Directivos", pese a que, por la naturaleza de sus funciones no son funcionarios y mucho menos realizan labor directiva.

Ello se ha advertido con mucho mayor incidencia en plazas o puestos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276; por ejemplo, puestos de nivel "F" se denominan "Ingeniero..." y, por su nivel, están registrados en el AIRHSP dentro del grupo: "Funcionarios y Directivos". Ello genera contingencias como la imposibilidad de actualizar el aplicativo informático cuando las entidades pretenden registrar ascensos a niveles "F" (ya que los ascensos solo pueden darse dentro de los grupos ocupacionales de auxiliares, técnicos y profesionales), o que se registre a favor de dichos servidores conceptos que devienen de negociación colectiva.

Por ello, se establece, entre otro aspecto, que, los registros en el AIRHSP de las plazas con nivel remunerativo correspondientes al grupo de Funcionarios y Directivos, que queden vacantes y no sean materia de designación en dicho grupo, deben ser actualizados a solicitud de la entidad y conforme al marco normativo vigente, a los niveles remunerativos de los grupos ocupacionales de Auxiliares, Técnicos y Profesionales, según corresponda, a fin de que dichos registros puedan ser ocupados.

- Regular los ingresos en los gobiernos locales y otras entidades

Conforme al numeral 3.5 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 044-2021¹², la DGGFRH implementa "de manera progresiva" el registro en el AIRHSP de los ingresos correspondientes a los recursos humanos de las Empresas Públicas bajo el ámbito del FONAFE y de los Gobiernos Locales.

En adición a ello, la Sexta Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 0003-2022-EF/53.01¹³ señala lo siguiente:

"Sexta.- Aplicación progresiva

En el caso de los Gobiernos Locales y otras entidades, que a la fecha no se encuentren registradas en el AIRHSP, las disposiciones contenidas en la presente Directiva son de aplicación progresiva, a partir de la oportunidad que será comunicada por la DGGFRH. (Subrayado añadido)

Con la emisión de la Ley N° 31728¹⁴ y la Directiva N° 0003-2023-EF/53.01¹⁵, la DGGFRH inició un proceso de trabajo articulado con los gobiernos locales (municipalidades provinciales y distritales) para analizar y sistematizar la

¹² Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público.

¹³ "Normas Para el Registro de Información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público".

¹⁴ Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de mayores gastos en el marco de la reactivación económica, a favor de diversos pliegos del Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, y dicta otras medidas.

¹⁵ Lineamientos para el registro provisional de información de Gobiernos Locales en el Aplicativo Informático para el registro centralizado de planillas y de datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).



información relacionada con los recursos humanos que manejan para su incorporación en el AIRHSP. Cabe señalar que, previo a ello, solo las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales utilizaban y mantenían actualizado dicho aplicativo.

Considerando dichos dispositivos normativos y la situación actual de actualización de información en el AIRHSP, se propone que se incluya dentro del presente Decreto Legislativo una disposición que establezca que la DGGFRH actualiza la información de los ingresos de los gobiernos locales y de otras entidades comprendidas en la cobertura de evaluación, validación y registro en el AIRHSP; dicha información se registra de manera provisional en tanto se culmine con su validación, luego de lo cual se procede con su registro definitivo, de corresponder, siendo de responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, el impulso del proceso de registro en dicho aplicativo.

- **Regular sobre la actualización de pensiones del Decreto Ley N° 20530 en el AIRHSP**

De acuerdo con lo establecido en el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 044-2021¹⁶, que tiene vigencia permanente¹⁷, el AIRHSP es la herramienta informática que contiene el registro de la información de, entre otros, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos; y, el numeral 3.2 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 153-2021-EF¹⁸ prevé que los “ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público” comprenden los conceptos financiados por Fondos Públicos que corresponden al personal activo y los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado, y otros.

Es pertinente mencionar que, los datos registrados en el AIRHSP sirven de base para las fases de formulación, programación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario, número de plazas, políticas salariales, obligaciones sociales y previsionales, y gastos en personal cualquiera sea su modalidad de contratación directa o indirecta; y es requisito indispensable para el pago de los “ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público”.

Por otro lado, la facultad para declarar la nulidad de oficio de los actos administrativos prescribe en el plazo de dos (2) años, según lo señalado en el numeral 213.3 del artículo 213 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General¹⁹; y, según su numeral 213.4, en caso hubiere prescrito dicho plazo, solo procede demandar la nulidad ante el Poder Judicial vía el proceso contencioso administrativo, siempre que la demanda se interponga dentro de los tres (3) años siguientes a contar desde la fecha en que prescribió la facultad para declarar la nulidad en sede administrativa.

Bajo dicho marco, y con la finalidad de que la información que se encuentra registrada en el AIRHSP corresponda a la situación real de las entidades públicas, se propone que se incluya dentro del proyecto de Decreto



¹⁶ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

¹⁷ En cumplimiento del artículo 30 de la Ley N° 31538.

¹⁸ Aprueban Disposiciones Complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

¹⁹ Aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Legislativo, una disposición que autorice a la DGGFRH a registrar en el AIRHSP durante los años 2024 y 2025, a solicitud de las entidades del Sector Público, los ingresos de las pensiones del Decreto Ley N° 20530; siempre que, contra dichos ingresos hubiere prescrito el plazo para demandar su nulidad en la vía del proceso contencioso administrativo, a enero de 2022.

El precitado hecho debe ser sustentado por el Procurador Público o quien haga sus veces de la entidad, y esta debe iniciar el deslinde de responsabilidades por haber efectuado el pago de pensiones sin el marco normativo respectivo; de igual modo, la Oficina de Normalización Previsional (ONP), sobre la base de la información que le remita la DGGFRH respecto de los registros en el AIRHSP, debe fiscalizar y comunicar los resultados de dicha actividad a la Contraloría General de la República, de corresponder.

G. Disposiciones en materia previsional

- Prohibición de reajuste automático de Ingresos

Actualmente, las pensiones en el régimen del Decreto Ley N° 20530 se calculan y se determina en un monto, el cual solo se reajusta cada año mediante decreto supremo y para los pensionistas que cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley N° 28449²⁰. Sin embargo, se viene solicitando en vía administrativa y judicial el aumento de la pensión máxima que se otorga en el régimen del Decreto Ley N° 20530 considerando a la UIT como parámetro para el incremento de la pensión, cada vez que esta varía. Con lo cual se vulnera lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley N° 28449 y en la Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú²¹.

En tal sentido se busca evitar la vulneración del marco normativo que establece reglas de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, consistentes en la prohibición de la aplicación del mecanismo de indexación y del reajuste de los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público.

- Precisión en el pago de aguinaldos a los pensionistas por derecho derivado

Se busca precisar el pago de la bonificación por escolaridad, y los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, así como fijar el monto que corresponde otorgarse al pensionista de sobrevivencia (viudez, orfandad y/o ascendientes) en caso concurra solo, y en caso de concurrencia de más beneficiarios (viudez, orfandad y/o ascendientes). En ese sentido, la norma contribuye en fijar el monto, alcance y oportunidad del pago de los conceptos de aguinaldo y escolaridad para los pensionistas de sobrevivencia de los regímenes pensionarios a cargo del Estado a los que se hacen referencia en las Leyes de Presupuesto del Sector Público.

- Deber de remisión de información

Se ha dispuesto el deber de remisión de información de la base de datos de la Planilla Electrónica nominada del sector público e innominada del sector

²⁰ Ley N° 28449, Ley que establece las nuevas reglas del régimen de pensiones del Decreto Ley N° 20530.

²¹ Modificada por el artículo 3 de la Ley N° 28389, Ley de Reforma de los artículos 11, 103 y Primera Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Perú.



privado por parte de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), a fin de hacer seguimiento a la actualización del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, realizar estudios sobre políticas en materia de Ingresos que permitan establecer propuestas de optimización de los recursos asignados, así como de hacer seguimiento a la ejecución del gasto de los Ingresos .

El requerimiento de información que en el marco de esta medida se establece, tiene como propósito ser insumo para los procesos y productos en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero por parte de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.

Asimismo, con el fin de llevar a cabo estudios sobre los ingresos del personal del sector público, es necesario contar con diversos puntos de referencia que permitan realizar análisis comparativos sólidos. Uno de estos puntos, son los ingresos de los trabajadores del sector privado, como docentes de escuelas privadas, médicos de hospitales privados, entre otros, ya que este permite conocer datos y, según corresponda, identificar diferencias de tal forma que permita realizar una adecuada política fiscal en materia de ingresos.

Para profundizar el entendimiento de las diferencias salariales en el ámbito laboral, en el sector público y privado, se recurre por lo general a las encuestas de hogares como punto de referencia de ingresos por grupos ocupacionales. Esta encuesta, está orientada a capturar los ingresos laborales a nivel de grupos ocupacionales específicos a partir de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO); no obstante, se revela ciertas limitaciones inherentes al uso de datos de encuestas para este fin específico, por lo que, se advierte restricciones principalmente en la representatividad al segmentar los datos por grupos ocupacionales y sectores, evidenciando alta variabilidad en las estimaciones, problemas en la frecuencia de recopilación de datos y omisiones de registros en regímenes laborales.

Frente a estos desafíos, emerge la necesidad de recurrir a la Planilla Electrónica como fuente de información, toda vez que, debido a su uso y estructura de la información, tiene la capacidad de ofrecer información de mayor precisión y detalle sobre los ingresos y datos laborales, lo que las encuestas convencionales, por sus propias características, no pueden hacer. Esta labor, se hace respetando en todo momento la anonimidad de los datos de los trabajadores del sector privado y lo establecido en la Ley N° 29733, por lo cual, se solicita esta de forma innominada.

En este sentido, la Planilla Electrónica se configura es un registro que contiene compilaciones sistemáticas de datos generados a través de transacciones laborales y fiscales tanto para el sector privado como para el sector público, lo que permiten estimaciones confiables de las remuneraciones en ambos sectores. Esto proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas y la implementación de políticas en materia de los recursos humanos.

El cumplimiento de las materias a cargo de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, no implican vulneración del carácter



confidencial de la información proporcionada por las entidades señaladas; y se encuentra protegida de acuerdo con las disposiciones establecidas en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Con el fin de obtener información oportuna para analizar las políticas en materia de pensiones de los regímenes previsionales a cargo del Estado, se dispone que la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Pensiones (SBS) y las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), bajo la responsabilidad de su titular, deben remitir a la DGGFRH la información que esta solicite. La información proporcionada es de carácter confidencial y está protegida por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

La información que posee la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), permitirá la cuantificación precisa de los pasivos previsionales, lo cual es esencial para la sostenibilidad fiscal del Estado. Dado que el Estado garantiza una pensión mínima a los afiliados del Sistema Privado de Pensiones (SPP), es necesario contar con datos detallados y actualizados sobre los afiliados, sus aportes y las proyecciones de sus beneficios futuros. Esta información permitirá al Estado anticipar y planificar los recursos necesarios para cumplir con sus obligaciones previsionales, asegurando la estabilidad financiera del sistema.

Asimismo, la información recopilada por la SBS es fundamental para el diseño y la evaluación de políticas públicas en materia previsional a fin de poder identificar tendencias y necesidades en la población afiliada al SPP que recibe beneficios con garantía estatal, facilitando la elaboración y evaluación de políticas en materia de pensiones que promuevan la equidad, la sostenibilidad y el bienestar de los pensionistas.

- **Disposiciones sobre la pensión no contributiva**

Con la finalidad de prohibir la percepción simultánea de una pensión no contributiva y de otro ingreso correspondiente a los recursos humanos, se dispone incorporar una disposición, en el que se prohíbe la percepción simultánea de una pensión no contributiva con otros Ingresos. En el caso que una persona perciba una pensión no contributiva con otro Ingreso, esta debe elegir entre uno de ellos; para tal efecto, debe comunicar su decisión a la entidad a cargo de la administración del concepto que decida no percibir, para que suspenda su pago y solicite la actualización de la información en el AIRHSP a cargo de la DGGFRH.

Cabe precisar que, las pensiones no contributivas son prestaciones económicas pensionarias otorgadas por entidades del Sector Público con el objeto de evitar que las personas que lo perciben caigan en algún tipo de vulnerabilidad, y en las que no existió aportes previos. Es una subvención económica asignada de manera individual a la persona que cumple con los requisitos que corresponden a la población objetivo a proteger. Este tipo de pensiones se crean por ley observando las reglas de sostenibilidad financiera.

La citada disposición contribuye a salvaguardar el equilibrio presupuestario y la disponibilidad de los ingresos fiscales en función a la capacidad de financiamiento de cada entidad que asume el costo de las pensiones no contributivas. El Estado tiene como política general establecer reglas



expresas sobre la austeridad, disciplina y calidad de gasto en materia de Ingresos del Personal en las entidades públicas, en el marco del respeto y observancia de los principios de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero.

Sin embargo, a la fecha se advierte que existen beneficiarios que pueden percibir, incluso tres ingresos por parte del Estado, motivo por el cual corresponde establecer restricciones precisas y expresas en materia de Ingresos del Personal.

- **Obligación de efectuar retenciones legales de las liquidaciones de pensiones devengadas**

Los empleadores o las entidades administradoras a cargo del pago de las remuneraciones o de las pensiones de las diversas entidades del Estado, al dar cumplimiento a los mandatos judiciales sobre reconocimiento del vínculo laboral, o reconocimiento de conceptos remunerativos con fines pensionarios, no están incluyendo en el cálculo de las liquidaciones de las remuneraciones o de las pensiones devengadas las retenciones que por mandato legal corresponden retener y abonar a los respectivos regímenes previsionales a cargo del Estado.

En ese sentido, al no existir aportes previsionales efectuados a los regímenes de pensiones a cargo del Estado, correspondientes a los periodos reconocidos por mandatos judiciales, resulta necesario disponer que los empleadores o las entidades administradoras encargadas del pago de las remuneraciones o de las pensiones, bajo responsabilidad, efectúen las retenciones que por mandato legal corresponden efectuarse.

- **Incorporación de la bonificación del Fondo Nacional de Ahorro Público (FONAHPU) en las pensiones del Régimen del Decreto Ley N° 20530**

Mediante el Decreto de Urgencia N° 034-98, se creó el Fondo Nacional de Ahorro Público (FONAHPU), cuya finalidad fue otorgar bonificaciones a los pensionistas comprendidos en los regímenes del Decreto Ley N° 19990 y a los pensionistas de las Instituciones Públicas del Gobierno Central pertenecientes al Decreto Ley N° 20530, cuyas pensiones totales mensuales no sean mayores de S/. 1 000,00 (Un Mil y 00/100 Nuevos Soles), según también se dispuso en el artículo 6 de su reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 082-98-EF.

A través del artículo 3 del Decreto Supremo N° 019-2000-EF²², se dispuso que las bonificaciones que se otorguen a los pensionistas beneficiarios de lo dispuesto en el Decreto de Urgencia N° 034-98 y el Decreto de Urgencia N° 009-2000, serán pagadas en dos (02) oportunidades al año, según el cronograma que para tal fin se apruebe mediante Resolución Ministerial de Economía y Finanzas.

Mediante la Ley N° 27617²³, se autorizó al Poder Ejecutivo a incorporar en el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) y con carácter pensionable, el importe anual de la Bonificación que otorga el FONAHPU a favor de los pensionistas del SNP. En ese sentido en el artículo 2 Decreto Supremo N°



²² Modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 041-2001-EF

²³ Ley N° 27617, Ley que dispone la reestructuración del Sistema Nacional de Pensiones del Decreto Ley N° 19990 y modifica el Decreto Ley N° 20530 y la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones.

028-2002-EF, se dispuso que el importe de S/. 640,00, que anualmente se entrega a los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 19990, beneficiarios de la Bonificación FONAHPU, se incorpora, a partir de la vigencia de la Ley N° 27617, como parte de la pensión, constituyendo un concepto pensionable denominado: Bonificación FONAHPU.

Además, en la referida norma se estableció que la Bonificación FONAHPU, sería pagada mensualmente a razón de S/. 45,71. Incluyendo la cantidad de S/. 45,71 por Bonificación FONAHPU dentro del concepto Pensión Adicional que la ONP abona en los meses de julio y diciembre de cada año. Adicionalmente, la planilla correspondiente a los referidos meses de julio y diciembre contendrá también un abono equivalente a S/. 0,03 por Ajuste en la pensión por Bonificación FONAHPU.

De conformidad el numeral 2.4 del artículo 2 de la Ley N° 27617, la Bonificación FONAHPU se mantiene como tal en el Régimen Pensionario del SNP. En tal virtud, se mantendrán sus actuales fuentes de financiamiento y constituye un concepto que no puede ser afectado por la aplicación del tope pensionario.

De la normativa enunciada, se desprende que existe diferente tratamiento en el otorgamiento de la Bonificación del FONAHPU a los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 20530, puesto que en el segundo párrafo del artículo 1 del Decreto de Urgencia N° 034-98, se establece que la bonificación FONAHPU no forma parte de la pensión correspondiente, no tiene naturaleza pensionaria ni remunerativa y se rige por sus propias normas.

La finalidad de la norma es otorgar con carácter permanente e incorporar en la pensión mensual de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530, el monto anual de la bonificación FONAHPU que actualmente se percibe en 2 pagos anuales, de manera que se fraccione en 12 mensualidades y se mantenga incorporada en la pensión, independientemente del monto total de la pensión que se perciba, permitiendo que los pensionistas incrementen el monto de su pensión mensual y puedan disponer del mismo.

- **Transferencia a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) de la administración y pago de pensiones en el régimen del Decreto Ley N° 20530**

Al amparo del marco normativo vigente, se ha transferido a la ONP la administración y pago de pensiones que estuvieron a cargo de diversas entidades, tales como la Empresa Nacional de Puertos ENAPU S.A., Petróleos del Perú S.A. (PETROPERÚ), entre otras. Las transferencias más recientes incluyen las Sociedades de Beneficencia, las unidades ejecutoras del Pliego Ministerio de Educación, y las empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), así como las entidades del Poder Ejecutivo.

A la fecha, ya se ha transferido la administración y pago de pensiones respecto de las Sociedades de Beneficencia y las unidades ejecutoras del Pliego Economía y Finanzas. Asimismo, está próximo a culminar la transferencia de las unidades ejecutoras del Pliego Ministerio de Educación.



Sin embargo, respecto de las demás entidades, el proceso no ha avanzado en igual medida.

Con base a ello, se considera necesario ordenar, estandarizar, simplificar y gestionar en forma especializada la administración y pago de pensiones de los pensionistas del Decreto Ley N° 20530, a través de la ONP, entidad especializada en materia previsional. Esta transferencia será progresiva, conforme lo disponga el Ministerio de Economía y Finanzas.

La medida pretende optimizar la administración y distribución de los recursos del Estado, a fin de generar un sistema de pago de pensiones más eficiente a favor de los pensionistas, centralizando la gestión en una sola entidad técnica especializada. Con ello, se busca reducir el costo económico para el Estado, mejorando el manejo y la eficiencia en la administración del régimen previsional del Decreto Ley N° 20530.

Es conveniente trasladar la administración y el pago de pensiones de las entidades con activos y pensionistas bajo el Decreto Ley N° 20530 a la ONP, para consolidar su gestión en una entidad técnica especializada. La transferencia incluirá toda la información y el acervo documentario relevante. Este proceso fortalecerá institucionalmente a la ONP, mejorando la calidad del servicio al ciudadano. La ONP, con su infraestructura inmobiliaria, mobiliaria, tecnológica e informática avanzada, ofrecerá una mejor atención y resolverá de manera más efectiva cualquier consulta técnica sobre la administración de pensiones.



H. Disposiciones respecto al acceso directo y gratuito a las bases de datos de entidades del Sector Público que contribuyan a mejorar la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

Se ha dispuesto el acceso directo y gratuito por parte de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos de la información que cualquier entidad del Sector Público disponga respecto a las personas, conceptos de Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y/o campos de información que contribuyan a mejorar la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

Se ha recogido expresamente, la información que administra 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 (Migraciones), Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

I. Referencias a los procesos de la Administración Financiera del Sector Público

La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos participa en el proceso de Programación de Recursos Públicos a través de la Programación Multianual de Ingresos de Personal y en el proceso de Gestión de Recursos Públicos a través de la Gestión de Ingresos de Personal, recogidos en el Decreto Legislativo 1436.

Debido a que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, comprende una gran amplitud de ingresos que percibe el personal en atención a la asignación de fondos públicos en materia de Recursos Humanos, corresponde señalar que a partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo toda referencia a la Programación Multianual de Ingresos de Personal y a la Gestión de Ingresos de Personal se entiende realizada a la Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público y a la Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, respectivamente.

De este modo se cumple con actualizar la terminología sobre los procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público recogidos en el Decreto Legislativo 1436.

J. Conceptos de Ingresos del Personal aprobados mediante decretos supremos

En atención a lo establecido en el principio de Disciplina Normativa, el cual consiste en que las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, resulta necesario establecer una disposición sobre los conceptos de Ingresos del Personal, aprobados mediante decretos supremos del Ministerio de Economía y Finanzas, que perciben los servidores del Sector Público, a fin de precisar que a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, mantienen su vigencia y son incorporados en el CUC.

K. Sobre la información registrada en el AIRHSP que no será utilizada en las fases de proceso presupuestario

De acuerdo con lo establecido en el numeral 2 del subnumeral 8.2 del artículo 8 del Decreto de Urgencia N° 038-2019 *“el AIRHSP es utilizado para la determinación del número de plazas o puestos, la definición de políticas de ingresos, obligaciones sociales y previsionales, y gastos correspondientes a los recursos humanos, así como fuente de información para las fases de programación, formulación, ejecución y evaluación del proceso presupuestario (...)”*; esto es, la información registrada en dicho aplicativo informático tiene incidencia estrictamente en materia presupuestal.

Sin embargo, tomando en cuenta que el registro de información de las entidades comprendidas en la cobertura de registro no implica la validación del marco normativo y presupuestal, resulta necesario establecer que dicha información, así como de los gobiernos locales con registro provisional, según corresponda, no son insumo para las fases proceso del proceso presupuestario.

L. Adecuación de las disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Seguro Social de Salud (ESSALUD)

Mediante la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2011²⁴ se incorporó a ESSALUD bajo ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), quedando sujeto a sus normas de gestión, directivas y procedimientos.

²⁴ Quincuagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29626.



De conformidad con lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32103, ESSALUD, en materia de gestión de recursos humanos (que se encuentra compuesto por 7 subsistemas, entre los que se encuentran: (i) Planificación de Políticas de Recursos Humanos, (ii) Organización del Trabajo y su distribución, (iii) Gestión del Empleo, (iv) Gestión del Rendimiento, (v) Gestión de la Compensación, (vi) Gestión del Desarrollo y la Capacitación; y, (vii) Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales), debe cumplir con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; en ese sentido, le corresponde a dicha entidad adecuar los documentos de gestión correspondientes conforme a las disposiciones que establece el referido sistema.

En esa línea, a fin de implementar la referida disposición resulta necesario que ESSALUD, durante el año fiscal 2024, se siga sujetando a las disposiciones, normas de gestión, directivas, lineamientos y procedimientos emitidos por el FONAFE, a fin de no afectar la gestión de ESSALUD; por tanto, a partir del 1 de enero de 2025, ESSALUD debe cumplir con las disposiciones contenidas en la Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32103.

III. ANÁLISIS DE IMPACTOS CUANTITATIVOS Y/O CUALITATIVOS DE LA NORMA

• IMPACTO CUANTITATIVO DE LA NORMA

Esta norma no genera mayor gasto al Tesoro Público por cuanto tiene por objeto establecer disposiciones para fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, que comprende la regulación sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados con dichas materias, en el marco de la sostenibilidad fiscal y responsabilidad fiscal.

• IMPACTO CUALITATIVO DE LA NORMA

La aprobación de la presente propuesta normativa permitirá que las medidas relacionadas a la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se encuentren al marco de la responsabilidad y disciplina fiscales, según las cuales el uso de fondos públicos sobre los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, y otros relacionados con dichas materias, estén supeditados a la disponibilidad presupuestaria, cumplimiento de las reglas fiscales, la sostenibilidad de las finanzas del Estado, así como estar previamente autorizado por ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, con el fin de resguardar el equilibrio presupuestal y contribuir a la asignación y utilización eficiente de los fondos públicos.

• MECANISMOS ALTERNATIVOS

Al respecto, resulta necesario que la presente propuesta normativa se regule mediante un Decreto Legislativo, conforme lo establece el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089, siendo el único medio idóneo para establecer las disposiciones que regulen el marco normativo de las medidas en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, con el fin de que las entidades del Sector Público observen para la gestión adecuada de los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público.



IV. ANÁLISIS DE IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

De conformidad con el artículo 109 de la Constitución Política del Perú, la ley es obligatoria desde el día siguiente de su publicación en el Diario Oficial, salvo disposición contraria de la misma ley que posterga su vigencia en todo o en parte.

En ese sentido, lo establecido en el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089 entró en vigencia el 05 de julio de 2024, correspondiendo a la Presidenta de la República, de conformidad con el artículo 118, inciso 1 de la Constitución Política del Perú, cumplir y hacer cumplir la Constitución y los tratados, leyes y demás disposiciones legales.

La presente norma se emite en concordancia con lo dispuesto en el citado artículo, conforme a la normatividad vigente.

Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el numeral 10.1 del artículo 10 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, el análisis de impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional tiene por finalidad precisar de manera detallada si se trata de innovar, supliendo vacíos en el ordenamiento jurídico o si, más bien, se trata de una propuesta que modifica, deroga o complementa normas vigentes.

En ese sentido, cabe precisar que la propuesta plantea la regulación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público a través de la consolidación de su marco normativo vigente, para permitir la correcta asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la regulación sobre la Planilla Única del Sector Público y las disposiciones para la implementación de dicho proceso, con el fin de resguardar el equilibrio presupuestal y contribuir a la asignación y utilización eficiente de los fondos públicos.

V. ANÁLISIS DE IMPACTO REGULATORIO EX ANTE

Conforme al artículo 5 del Reglamento de la Ley Marco para la Producción y Sistematización Legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, se señala que el sustento de todo proyecto normativo que no pasa por Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante lo compone la exposición de motivos. En ese orden de ideas, a continuación, se sustenta lo relativo al Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, conforme a lo previsto en el Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante.

Al respecto, cabe precisar que en el numeral 28.1 del artículo 28 del mencionado Reglamento se establecen una serie de supuestos que están fuera del alcance del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, tales como:

- (i) Las disposiciones normativas de organización, reorganización, fusión de entidades o mecanismos de reforma del Estado (como proyectos de normas con rango de ley o reglamentos de organización y funciones, fusiones de entidades públicas, creación de programas o proyectos, entre otros),



manuales de operaciones de programas y proyectos, y demás normas de organización, las cuales se regulan por las normas de la materia²⁵; y,

- (ii) Las disposiciones normativas emitidas en el desarrollo, funcionamiento e implementación de los sistemas administrativos del Estado señalados en el artículo 46 de la Ley N° 29158, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo; así como sus normas complementarias²⁶.

En dicho sentido, es preciso señalar que las medidas propuestas en el proyecto de decreto legislativo corresponden a la consolidación del marco normativo vigente con el fin de fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los Ingresos correspondientes a los Recursos Humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados, en el marco de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal; sin modificar las disposiciones sobre las materias contenidas en las leyes de presupuesto, de equilibrio financiero y de endeudamiento público vigentes. Asimismo, se debe considerar que la Administración Financiera del Sector Público está conformada, entre otros, por la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

En atención a lo señalado, las medidas propuestas se encuentran dentro de los supuestos normativos que están fuera del alcance del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante.

Adicionalmente, resulta pertinente indicar que la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria, respecto de los supuestos que están fuera del alcance del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante ha acordado, mediante Acta de la Sesión Virtual N° 229 de fecha 30 de setiembre de 2022, lo siguiente:

“III. Acuerdos:

(...)

1.1 Establecer los siguientes criterios para el tratamiento de los supuestos fuera del alcance del AIR Ex Ante dispuestos en el inciso 28.1 del artículo 28 del Reglamento del AIR Ex Ante:

a) Establecer que para los casos de proyectos normativos que calificarían dentro de los supuestos fuera del alcance del AIR Ex Ante contenidos en los numerales del 1 al 17 del inciso 28.1 del artículo 28 del Reglamento del AIR Ex Ante, no se requiere que la entidad proponente remita el Anexo 7 y, por ende, no se exige contar con pronunciamiento de la CMCR declarando su improcedencia del AIR Ex Ante para continuar con su trámite de aprobación.

(...)”

El literal b) del primer párrafo del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas integra el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y le corresponde implementar la gestión fiscal de los recursos humanos.

²⁵ Inciso 5 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado mediante DS N° 063-2021-PCM.

²⁶ Subnumeral 6 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado mediante DS N° 063-2021-PCM.



De acuerdo con el subnumeral 6 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, la presente norma se considera excluida del alcance del AIR Ex Ante por enmarcarse en el desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del primer párrafo del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Por lo expuesto, no corresponde solicitar el pronunciamiento de la Comisión Multisectorial de Calidad Regulatoria respecto de la improcedencia del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante para las medidas contempladas en el presente Decreto Legislativo.

Finalmente, la incidencia de la regulación propuesta en el presente Decreto Legislativo, por efectos de la consolidación normativa, implica la derogación tácita de las disposiciones en materia de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público incluidas en dicha regulación.



o cartera de créditos (bajo cualquier modalidad), en línea con las normas emitidas por el Banco Central.

En tales supuestos, en caso de intervención o disolución y liquidación de la contraparte, el Banco Central queda facultado para dar por vencidas total o parcialmente las operaciones de reporte correspondientes. Asimismo, en el escenario antes descrito, la cartera de títulos valores, créditos o certificados materia de las operaciones de reporte (incluyendo los títulos, flujos, derechos y garantías asociadas) y los pasivos vinculados a las operaciones de reporte correspondientes se encuentran excluidos de la masa concursal de liquidación de la contraparte.

El Banco Central puede definir los colaterales que debe devolver a la contraparte en intervención o liquidación luego de revisar su calidad.

La contraparte en intervención o disolución y liquidación mantiene, de ser el caso, la administración de la cartera de créditos en tanto el Banco Central no decida transferir la administración de la cartera a un tercero.

Los montos correspondientes a la ejecución de la garantía de que puedan gozar dichas operaciones son pagados al Banco Central.

Sin perjuicio de ello, el Banco Central mantiene su derecho a ejercer los derechos y facultades previstos en caso de intervención o disolución y liquidación conforme a los términos del respectivo contrato y normativa aplicable a las operaciones de reporte, los que pueden ser ejercidos en cualquier momento incluso con respecto a los activos, garantías y pasivos excluidos de la masa concursal. En tal supuesto, ello no afecta la aplicación de la garantía de que gocen dichas operaciones, ni esta queda afectada por la transferencia de los activos, garantías y pasivos excluidos de la masa a otra empresa del sistema financiero."

"DISPOSICIONES FINALES, COMPLEMENTARIAS Y TRANSITORIAS

(...)

SEGUNDA.- Se reconocen como Sistemas de Pagos:

(...)

Conforme a lo previsto en el artículo 12 de la Ley N° 30052, Ley de las Operaciones de Reporte, el conjunto de normas, acuerdos y procedimientos que establezca el Banco Central para la liquidación de operaciones con valores emitidos por este constituye un Sistema de Liquidación de Valores. En este Sistema se liquida las operaciones que, en cumplimiento de su finalidad y funciones, realice el Banco Central con otros "Valores", cuando aquellas no se liquiden en otros sistemas. Corresponde al Banco Central la función de órgano rector de dicho Sistema."

Artículo 5. Incorporación de la Sexta Disposición Complementaria Final al Decreto Legislativo N° 1455, Decreto Legislativo que crea el Programa "REACTIVA PERÚ" para asegurar la continuidad en la cadena de pagos ante el impacto del COVID-19

Incorporar la Sexta Disposición Complementaria Final al Decreto Legislativo N° 1455, Decreto Legislativo que crea el Programa "REACTIVA PERÚ" para asegurar la continuidad en la cadena de pagos ante el impacto del COVID-19, la cual queda redactada con el siguiente texto:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

Sexta. Cartera de créditos subrogada por el BCRP

Cuando la CARTERA DE CRÉDITOS o CERTIFICADOS DE PARTICIPACIÓN se encuentren subrogados por el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) debido a un proceso de intervención o disolución y liquidación dispuesto por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), la administración temporal de los créditos otorgados por la ESF es mantenida por la ESF en tanto no concluya el procedimiento de liquidación, pudiendo el BCRP transferir la gestión de dichos créditos

preferentemente a una ESF que participe de REACTIVA PERÚ, debiendo comunicarlo a COFIDE dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la transferencia.

En el caso que se hayan producido atrasos de los créditos otorgados por la ESF transcurridos noventa (90) días calendario, la ESF administradora mencionada en la presente disposición complementaria final, en cumplimiento de sus funciones, solicita el pago de la honra de la GARANTÍA a favor del BCRP, realizándose la transferencia de la honra a la cuenta que el BCRP instruya a COFIDE.

Tratándose de la cartera subrogada debido a un proceso de intervención o disolución y liquidación, en caso se empleen mecanismos de pago de honra de la GARANTÍA en el marco de autorizaciones que involucren préstamos que fueron objeto de operaciones de reporte con el BCRP y que se encuentren liquidadas, el plazo para solicitar la honra de la GARANTÍA se extiende hasta la culminación del proceso de liquidación o durante el tiempo en que el BCRP mantenga la titularidad de los créditos o certificados de participación, el que sea mayor.

Estas disposiciones también aplican a toda la CARTERA DE CRÉDITOS o CERTIFICADOS DE PARTICIPACIÓN en los que esté subrogado el BCRP y a las garantías asociadas a estos, independientemente de la vigencia de las operaciones de reporte asociadas."

Artículo 6. Refrendo

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación del último párrafo del artículo 10 de la Ley N° 29440, Ley de los Sistemas de Pagos y de Liquidación de Valores

Derogar el último párrafo del artículo 10 de la Ley N° 29440, Ley de los Sistemas de Pagos y de Liquidación de Valores.

POR TANTO:

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

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
 Presidenta de la República

GUSTAVO LINO ADRIANZÉN OLAYA
 Presidente del Consejo de Ministros

JOSE BERLEY ARISTA ARBILDO
 Ministro de Economía y Finanzas

2328062-4

DECRETO LEGISLATIVO N° 1666

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 32089, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de reactivación económica, simplificación y calidad regulatoria, actividad empresarial del Estado, seguridad ciudadana y defensa nacional, el Congreso de la República delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, entre otros, en materia de equilibrio fiscal, por un plazo de noventa (90) días calendario;

Que, en el marco de la referida materia, el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089 establece que el Poder Ejecutivo está facultado para consolidar el marco normativo vigente con el fin de

fortalecer la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes de los recursos humanos del sector público, la planilla única del sector público, la incorporación del proceso de planificación de recursos humanos del sistema administrativo de gestión de recursos humanos al ámbito de la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público; y, otros aspectos relacionados con la gestión fiscal de los recursos humanos, en el marco de la sostenibilidad y responsabilidad fiscal; sin modificar las disposiciones sobre las materias contenidas en las leyes de presupuesto, de equilibrio financiero y de endeudamiento público vigentes;

Que, en ese sentido, es imprescindible consolidar el marco normativo vigente de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público; y, otros aspectos relacionados con dichas materias;

Que, el literal b) del primer párrafo del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas integra el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y le corresponde implementar la gestión fiscal de los recursos humanos;

Que, de acuerdo con el subnumeral 6 del numeral 28.1 del artículo 28 del Reglamento que desarrolla el Marco Institucional que rige el Proceso de Mejora de la Calidad Regulatoria y establece los Lineamientos Generales para la aplicación del Análisis de Impacto Regulatorio Ex Ante, aprobado por Decreto Supremo N° 063-2021-PCM, la presente norma se considera excluida del alcance del AIR Ex Ante por enmarcarse en el desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de conformidad con lo dispuesto en el literal b) del primer párrafo del artículo 3 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú; y, en el ejercicio de las facultades delegadas en el subnumeral 2.6.4 del numeral 2.6 del artículo 2 de la Ley N° 32089, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de reactivación económica, simplificación y calidad regulatoria, actividad empresarial del Estado, seguridad ciudadana y defensa nacional;

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 MARCO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

El presente Decreto Legislativo tiene por objeto consolidar el marco normativo vigente para fortalecer la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como regular sobre la asignación y utilización eficientes de los fondos públicos destinados a los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la Planilla Única del Sector Público y otros aspectos relacionados con la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, en el marco de la 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 normativa: Consiste en que las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, así como en el marco de la negociación colectiva, conforme a la normativa sobre la materia.

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 (DGGFRH) para emitir opinión vinculante en las materias de su competencia.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

El presente Decreto Legislativo se aplica a las entidades del Sector Público, definidas por la normativa de la Administración Financiera del Sector Público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1436, con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones y del Banco Central de Reserva del Perú.

Artículo 4. Definiciones

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

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

b. Aportes del Estado: Son los pagos al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud que realizan las entidades del Sector Público a favor de sus trabajadores y que se efectúan sobre la base de los conceptos de ingresos del personal de naturaleza remunerativa y de carácter pensionable. Comprende también los pagos a los fondos de salud, pensiones y vivienda que realizan las entidades del Sector Público a favor del personal militar y policial. Asimismo, comprende el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, Fondo de Seguro de Cesación y otros regulados por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo.

c. Catálogo Único de Conceptos (CUC): Es el instrumento que contiene la relación de los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público correspondientes a los recursos humanos del Sector Público; así como montos, beneficiarios, marco normativo habilitante y otras variables que permitan su validación.

d. Gastos por encargo: Son los gastos por viáticos, estancias, subvenciones de las modalidades formativas, propinas y otros otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o de un decreto supremo, y se registran en el CUC, según corresponda.

e. Ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público: Son los conceptos de ingresos financiados por fondos públicos que corresponden al personal activo y a los pensionistas, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales, carreras especiales y regímenes previsionales a cargo del Estado, según corresponda; y, comprende los Ingresos del Personal, Aportes del Estado, las Pensiones, Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas, y los Reconocimientos Estatales, así como Gastos por Encargo.



f. Ingresos del Personal: Son las contraprestaciones en dinero y de libre disponibilidad, permanentes o periódicas, excepcionales u ocasionales que otorgan las entidades del Sector Público al personal activo, bajo los diferentes regímenes laborales, contractuales y carreras especiales, las mismas que comprenden remuneraciones, compensaciones económicas, entregas económicas, valorizaciones, bonificaciones, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios, así como otros de similar naturaleza otorgados en el marco de una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales, en lo que corresponda, así como los ordenados por mandatos judiciales.

g. Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas: Comprende cualquier concepto de ingreso distinto a la pensión que se paga por tener la calidad de pensionista, entre los que se encuentran los aguinaldos por Fiestas Patrias y por Navidad según el régimen previsional, u otros conceptos otorgados de manera excepcional, aprobados mediante una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central. No incluye los devengados por el pago de conceptos que se generaron cuando el actual pensionista estaba en actividad.

h. Pensiones: Son prestaciones económicas que se otorgan periódica y permanentemente a una persona que ha cumplido con los requisitos establecidos en la normativa de la materia, aprobadas por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo, incluye las pensiones por vejez, incapacidad y sobrevivencia, cuando corresponda.

i. Pensiones no contributivas: Son aquellas prestaciones económicas otorgadas por entidades del Sector Público a personas no aportantes a un régimen previsional, con el objeto de evitar que dichas personas caigan en algún tipo de vulnerabilidad. Se aprueban mediante una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central. No generan pensiones de sobrevivencia.

j. Personal activo: Es toda persona natural que mantiene un vínculo laboral con cualquiera de las entidades del Sector Público; asimismo, comprende, al personal contratado en el marco de la Ley N° 29806, Ley que regula la contratación de personal altamente calificado en el Sector Público y dicta otras disposiciones; y, al personal contratado bajo los alcances del Decreto Ley N° 25650, Crean el Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público.

k. Planilla Única del Sector Público: Es el instrumento que contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, la misma que es gestionada a través del AIRHSP o el sistema informático que haga sus veces. Dicha información constituye la única fuente para la autorización de pago de dichos ingresos.

l. Reconocimientos Estatales: Son las subvenciones y subsidios que, bajo cualquier denominación, otorga el Estado a aquellas personas que han desarrollado una labor o contribución a la sociedad de trascendencia nacional en beneficio del país. Son creados por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central.

m. Regímenes previsionales a cargo del Estado: Son los regímenes contributivos de pensiones a cargo del Estado, respecto de los cuales efectúan aportaciones los trabajadores de las entidades del Sector Público o del Sector Privado, así como los regímenes no contributivos.

TÍTULO II

ÁMBITO INSTITUCIONAL

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

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

5.1 Forma parte de la Administración Financiera del Sector Público e integra el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Se define como la formulación de la política fiscal en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.

5.2 Comprende la evaluación, validación y registro de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con transparencia, legalidad, eficiencia y eficacia, observando los principios de equilibrio fiscal y la programación multianual; así como, las reglas macrofiscales y para la estabilidad presupuestaria de cada año fiscal, previstos en la normativa de la materia.

Artículo 6. Cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

6.1 La cobertura de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público comprende las acciones de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

6.2 La cobertura de evaluación, validación y registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las entidades del Sector Público No Financiero siguientes:

a. Entidades Públicas:

i. Gobierno Nacional que comprende a:

i.1 Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

i.2 Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, Contraloría General de la República.

i.3 Universidades Públicas.

ii. Gobiernos regionales.

iii. Gobiernos locales.

iv. Organismos públicos de los niveles de Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales.

v. Seguro Social de Salud (EsSalud).

b. 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).

6.3 La cobertura de registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público comprende a las siguientes entidades:

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

2. 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.

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

i. Caja de Pensiones Militar Policial.

ii. Administradores de fondos públicos.

4. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.

6.4 La cobertura a la que se refiere el numeral 6.3 del presente artículo no implica la validación del marco normativo y presupuestal.

6.5 La DGGFRH implementa de manera progresiva el registro de los ingresos correspondientes a los recursos

humanos del Sector Público de las entidades mencionadas en los numerales 6.2 y 6.3 del presente artículo.

6.6 Las entidades se encuentran obligadas a remitir a la DGGFRH, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, y mantener actualizada la información relacionada a los datos personales, datos laborales y conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público para el registro de los mismos en el AIRHSP.

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

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

7.1 Las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales, para lo cual dichas medidas previamente deben estar supeditadas a la disponibilidad presupuestaria, así como, de corresponder, contar con la opinión favorable del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.

7.2 Respecto de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad y Bonificación por Escolaridad, se establece lo siguiente:

a. Las entidades del Sector Público otorgan a sus funcionarios, servidores y/o pensionistas, doce (12) remuneraciones y/o pensiones anuales, una Bonificación por Escolaridad, un aguinaldo por Fiestas Patrias y por Navidad o una gratificación por Fiestas Patrias y por Navidad, según lo establecido en las normas de cada régimen laboral o previsional.

b. Las escalas de ingresos y los reajustes que fueren necesarios durante el año fiscal para los pliegos presupuestarios se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y se aprueban mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas a propuesta del Titular del sector correspondiente, previa opinión técnica favorable de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.

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

d. El personal que percibe beneficios de igual o similar naturaleza señalados en el literal anterior mantiene su percepción en el marco de la normativa específica, quedando prohibida la entrega de los beneficios aprobados en las leyes de presupuesto del Sector Público.

7.3 Sobre la aplicación de las Leyes de Fortalecimiento vinculadas a los Ingresos del 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 dan de forma expresa y se aplican por única vez, para lo cual deben encontrarse exoneradas de la prohibición contenida en la ley de presupuesto del Sector Público del correspondiente año fiscal.

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

7.4 Sobre la distribución porcentual, sistemas remunerativos vinculantes y mecanismos de indexación, se prohíbe la aprobación de normas que establezcan:

a. La distribución porcentual con cargo a fondos públicos, para el otorgamiento de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

b. Sistemas de remuneraciones de carácter vinculante entre entidades o por cargos estructurales o puestos, debiendo respetarse estrictamente las políticas de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público aprobadas por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central.

c. Mecanismos de referencia o indexación en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Es nula toda disposición contraria, bajo responsabilidad de quien la emite y/o apruebe, así como del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda.

7.5 Se prohíbe la fijación y los pagos de Ingresos del Personal y Aportes del Estado 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. No se encuentra comprendido en los alcances del presente numeral el personal que presta servicios en el exterior.

7.6 Las entidades formulan su propuesta de Presupuesto Analítico de Personal (PAP) y solicitan la opinión favorable a la DGGFRH, previo a su aprobación. Para tal efecto, la citada dirección general aprueba los lineamientos para la formulación, aprobación y modificación del PAP.

7.7 Para las convocatorias de personal, las plazas, puestos o posiciones presupuestadas a cubrir deben registrarse previamente en el AIRHSP, quedando prohibida la suscripción de los contratos sin la existencia de los registros en el AIRHSP, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quienes hagan sus veces en la entidad.

7.8 El monto de las pensiones a cargo del Estado se determina al momento de la contingencia, esto es, cuando se cumplen con los requisitos para el acceso a la pensión; y, en el caso de los Reconocimientos Estatales, en la fecha en que se emite la resolución que otorga el Reconocimiento Estatal a cada uno de sus perceptores.

7.9 Una vez otorgado, el monto de las pensiones a cargo del Estado solo puede ser reajustado expresamente mediante decreto supremo, a propuesta del Sector a cargo de la administración del régimen de pensiones, refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, como titular del Sector responsable de la política pública en materia de pensiones.

7.10 En el caso de pensiones de derecho derivado por sobrevivencia, se precisa que, de existir un solo beneficiario, éste percibe el íntegro de los montos de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, y de la bonificación por escolaridad, que son fijados por las leyes de presupuesto del Sector Público. Asimismo, en caso de concurrencia de varios beneficiarios, se precisa que debe otorgarse el monto que le hubiera correspondido al pensionista de derecho propio dividido en forma proporcional entre quienes concurren; dicho monto total no debe exceder del monto de los aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, y de la bonificación por escolaridad, que son fijados por las leyes de presupuesto del Sector Público. Para tal efecto, dichos pensionistas deben estar registrados en el AIRHSP.

7.11 Se prohíbe la percepción simultánea de una pensión no contributiva con otros ingresos. En el caso que una persona perciba una pensión no contributiva con otro ingreso, esta debe elegir entre uno de ellos; para tal efecto, debe comunicar su decisión a la entidad a cargo de la administración del concepto que decida no percibir, para que suspenda su pago y solicite la actualización de la información en el AIRHSP.

7.12 Los servidores y funcionarios a cargo de las entidades públicas en los tres niveles de gobierno se encuentran obligados a cumplir, bajo responsabilidad, las normas y lineamientos que se emitan en el marco de

la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

Artículo 8. Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

8.1 La DGGFRH es la encargada de formular la política fiscal en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del análisis técnico, económico y financiero, a fin de mejorar la eficiencia y calidad del gasto público.

8.2 La DGGFRH tiene competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materia de sus competencias, y para desarrollar normas sobre dichas materias; interpretar el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de efectos generales, sin referencia a casos concretos. Asimismo, emite opinión respecto a compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales.

8.3 La implementación de los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se encuentra a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la DGGFRH, y comprende lo siguiente:

a. Aprobación y actualización del CUC.

b. Administración de la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces.

c. Gestión del Proceso de Validación del Pago de Planillas a través del Módulo de Control de Pago de Planillas Web (MCP Web) o sistema informático que haga sus veces.

d. Otros vinculados a las materias de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que contribuyan con la programación y utilización eficientes de los fondos públicos.

8.4 La DGGFRH tiene a su cargo la evaluación de los proyectos de Ley o normas del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo que contienen medidas en materias de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Las propuestas normativas deben ser remitidas al Ministerio de Economía y Finanzas para la evaluación y pronunciamiento sobre el financiamiento y la sostenibilidad financiera de la medida, debiendo contar con la opinión favorable de la DGGFRH y de la Dirección General de Presupuesto Público.

8.5 En el caso de pensiones no contributivas, de Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas, y de Reconocimientos Estatales, la competencia de la DGGFRH comprende exclusivamente la evaluación del costo de la propuesta y el registro del otorgamiento de conceptos dinerarios.

Artículo 9. Funciones de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

La DGGFRH tiene las siguientes funciones:

a. Formular propuestas normativas en materias de su competencia, así como sobre los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;

b. Aprobar directivas y lineamientos para la gestión eficiente de los fondos públicos destinados a las materias de su competencia, alineados con los principios de Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal; así como para la implementación de los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;

c. Emitir opinión vinculante, de manera exclusiva y excluyente, en materias de su competencia;

d. Interpretar sobre el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de efectos generales, sin referencia a casos concretos, en materias de su competencia;

e. Emitir opinión respecto de las compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales;

f. Emitir opinión sobre las propuestas de normas en materias de su competencia, así como sobre los

instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;

g. Emitir opinión sobre las propuestas de escalas de Ingresos del Personal;

h. Realizar el análisis técnico, económico y financiero, estadísticas, estudios de investigación y documentos técnicos en materias de su competencia; así como, emitir opinión sobre los costos, en el marco de la programación multianual de fondos públicos;

i. Emitir opinión sobre el proyecto de Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, previo a su aprobación;

j. Administrar la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces;

k. Gestionar el Proceso de validación del Pago de Planillas a través del MCP Web o sistema informático que haga sus veces;

l. Establecer los procedimientos, reglas de negocio y funcionalidades de los sistemas informáticos que soportan procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como la gestión de la información de dichos sistemas informáticos;

m. 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 Nº 30057, Ley del Servicio Civil, así como emitir opinión respecto de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE);

n. Participar y emitir opinión, en representación del Ministerio de Economía y Finanzas, en las negociaciones de convenios internacionales y los tratados en materia de seguridad social en pensiones a cargo del Estado;

ñ. Planear, organizar e implementar las actividades de difusión, capacitación y asistencia técnica sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;

o. Verificar el cumplimiento de las normas que regulan el registro en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, su actualización, la consistencia de la información registrada y la ejecución del gasto;

p. Coordinar las actividades del CONECTAMEF relacionadas con las funciones de la DGGFRH; y,

q. Las demás funciones que le asigne el Viceministro de Hacienda o aquellas que le corresponda por norma expresa.

TÍTULO III

ÁMBITO FUNCIONAL

CAPÍTULO I

PROCESOS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 10. Procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

La Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público comprende los siguientes procesos:

1. Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.

2. Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.

3. Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.

Artículo 11. Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

11.1 La Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Programación de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere a la determinación del costo de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, en un horizonte de tres años, incluyendo la proyección de los costos de aquellas medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a ser implementadas en dicho período.

11.2 La Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, es revisada anualmente y modificada en caso haya cambios en cualquiera de los factores tomados en cuenta para su estimación. Asimismo, esta se encuentra alineada con la Programación Multianual Presupuestaria y Formulación Presupuestaria regulados en el Decreto Legislativo N° 1440.

Artículo 12. Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

La Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Gestión de Recursos Públicos de la Administración Financiera del Sector Público, se refiere al seguimiento y verificación de la consistencia de la ejecución del gasto en materia los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, con la información registrada en el aplicativo informático que gestione la Planilla Única del Sector Público y el MCPP Web, según corresponda. También comprende la verificación del cumplimiento de las normas que regulan el registro en dicho aplicativo informático y su actualización.

Artículo 13. Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público

13.1 La Evaluación de los Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, dentro del Proceso de Evaluación de la Gestión de Recursos Públicos, se refiere a la revisión sistemática y continua de los fondos públicos asignados en materia de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. Para este fin, se aplican criterios metodológicos y técnicos que permitan evidenciar dicha efectividad y contribuyan a la eficiencia en la asignación de los fondos públicos, alineándose con los principios de la Administración Financiera del Sector Público.

13.2 Los resultados y recomendaciones del proceso de evaluación son considerados para la elaboración de la Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público.

CAPÍTULO II

INSTRUMENTOS DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 14. Instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público son los siguientes:

- a. Planilla Única del Sector Público.
- b. Proceso de Validación del Pago de Planillas
- c. Catálogo Único de Conceptos (CUC).
- d. Interoperabilidad de información en recursos humanos.

Artículo 15. Planilla Única del Sector Público

15.1 La Planilla Única del Sector Público contiene la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, así como la información de la cantidad de plazas, puestos y posiciones previstas y financiadas. Dicha información constituye la única fuente para la autorización de pago de tales ingresos y es gestionada a través del AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces.

15.2 Bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a solicitar el registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, las plazas, los puestos y/o posiciones en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, con la finalidad de asegurar su financiamiento, así como la actualización en el referido aplicativo informático.

15.3 La Planilla Única 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 lo integran, optimizando el manejo de la información de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

Artículo 16. Registro de información en el AIRHSP

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

16.1 Previo a la incorporación y/o modificación de registros en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, solicitados por las entidades, se debe cumplir de manera obligatoria y concurrente los siguientes requisitos:

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

a. En caso la fuente de derecho sea normativa, solo procede el registro del concepto de ingreso y su monto, establecido en una Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o en un decreto supremo.

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

c. En caso la fuente sea un mandato judicial solo procede el registro respecto de lo ordenado por la autoridad jurisdiccional en sus propios términos.

d. No procede el registro de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público otorgados a través de un acto administrativo, salvo que un mandato judicial ordene su entrega, conforme al literal c) precedente, y únicamente durante el tiempo que se encuentre vigente el acto administrativo.

16.1.2 Contar con el respectivo crédito presupuestario, cuya evaluación se realiza bajo las siguientes reglas:

a. La DGGFRH determina el costo de la actualización solicitada.

b. La Dirección General de Presupuesto Público verifica la disponibilidad presupuestaria del costo determinado por la DGGFRH, y su sostenibilidad, en caso corresponda.

c. Si la verificación a que se refiere el literal b) resulta desfavorable, la DGGFRH no procederá con el registro solicitado.

16.2 Excepcionalmente, los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público cuyos montos no son uniformes ni constantes en el tiempo, y cuya entrega se encuentra condicionada a la ejecución real y efectiva de una actividad o a la recaudación de la entidad del Sector Público, son registrados en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, por primera vez en base a la proyección realizada por la entidad; y, posteriormente, se registran conforme a su entrega para mantener actualizada la información sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

16.3 La DGGFRH actualiza de oficio la información del registro del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, en aplicación de la Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central y/o decreto supremo; así como por la información obtenida en el marco de los procesos de interoperabilidad con el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces.

16.4 La DGGFRH actualiza, a pedido de las entidades públicas, los registros de las pensiones del Decreto Ley N° 19846 y Decreto Ley N° 20530 que cuenten únicamente con el marco normativo respectivo que regule el otorgamiento de la pensión. La Oficina de Normalización Previsional es responsable de registrar en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, la información de las pensiones de los regímenes previsionales a cargo del Estado que administra y paga.

16.5 Las plazas o puestos vacantes que no hayan sido cubiertas por las entidades del Sector Público en



los dos ejercicios fiscales anteriores al ejercicio vigente, o que no cuenten con financiamiento en el Presupuesto Institucional de Apertura de las entidades, previa comunicación de la Dirección General de Presupuesto Público, se eliminan del AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, salvo las plazas reservadas en las respectivas entidades.

16.6 La información registrada en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, no es fuente generadora de derechos laborales o pensionarios, ni convalida las acciones que contravengan las disposiciones normativas vigentes.

16.7 La DGGFRH puede dictar medidas y/o lineamientos complementarios para el registro de información en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces.

Artículo 17. Proceso de Validación del Pago de Planillas

17.1 El Proceso de Validación del Pago de Planillas permite conciliar de manera integral los datos de las planillas de pago de las entidades con la información registrada en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, a efectos del adecuado pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del Módulo de Control de Pago de Planillas Web (MCPW Web) o sistema informático que haga sus veces.

17.2 Bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, las entidades del Sector Público se encuentran obligadas a validar sus planillas de pago a través del MCPW Web, o sistema informático que haga sus veces, de acuerdo con las disposiciones que establezca la DGGFRH.

17.3 La DGGFRH implementa, a través del MCPW Web, o sistema informático que haga sus veces, validaciones progresivas para el cruce de información referida al pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, sobre la base de lo registrado en el AIRHSP, de acuerdo con los lineamientos aprobados por dicha Dirección General.

Artículo 18. Catálogo Único de Conceptos

18.1 El Catálogo Único de Conceptos (CUC) comprende lo siguiente:

a. Contiene la relación de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, sus respectivos montos, los beneficiarios de cada concepto y sus características aplicables respecto del personal activo, pensionistas de los regímenes previsionales a cargo del Estado, beneficiarios de Gastos por Encargo según corresponda, pensiones no contributivas, Otros conceptos que el Estado otorga a los pensionistas y Reconocimientos Estatales, así como su respectivo marco normativo habilitante.

b. Constituye fuente de información obligatoria para que las entidades del Sector Público puedan verificar los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

18.2 Los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que se abonan por única vez no se incorporan en el CUC.

18.3 Se prohíbe el pago de conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público no incluidos en el CUC, bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda.

Artículo 19. Interoperabilidad de información en recursos humanos

19.1 La interoperabilidad implica la capacidad de los sistemas informáticos y procesos a cargo de la DGGFRH de intercambiar datos e información de personas con otras entidades del Sector Público.

19.2 La DGGFRH realiza el proceso de interoperabilidad del AIRHSP, o sistema informático que

haga sus veces, según el modelo establecido en la ley de la materia, así como de manera directa con los aplicativos de las entidades. Para tales efectos, las entidades implementan los mecanismos necesarios para la puesta en funcionamiento de la interoperabilidad.

19.3 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 20. Deber de remisión de información

20.1 La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, mensualmente y a través de medios electrónicos, pone a disposición de la DGGFRH, la base de datos de la Planilla Electrónica nominada del sector público e innominada del sector privado, a fin de hacer seguimiento a la actualización del AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, realizar estudios sobre políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que permitan establecer propuestas de optimización de los recursos asignados, así como de hacer seguimiento a la ejecución del gasto de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, salvo aquellos estudios que deriven de la planilla privada y que se relacionen al mercado laboral, los que deberán ser previamente coordinados con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 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.

20.2 La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones (SBS) y las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), bajo responsabilidad de su Titular, deben remitir a la DGGFRH la información que sea solicitada por esta para realizar el análisis de las políticas en materia de pensiones de los regímenes previsionales a cargo del Estado. 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. Refrendo

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

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. Obligación de efectuar retenciones legales de las liquidaciones de pensiones devengadas

1. En los procesos judiciales sobre reconocimiento de vínculo laboral, reconocimiento de ingreso como remuneración o con fines pensionarios, el empleador y/o la entidad a cargo de la administración de la pensión, según corresponda, debe incluir en la liquidación de devengados las retenciones de ley.

2. En caso la liquidación de devengados fuera aprobada por el Poder Judicial, la entidad, al momento de emitir el acto administrativo de reconocimiento de los referidos devengados, debe determinar las retenciones de Ley. Si la entidad ya viene pagando los devengados, debe verificar que se esté realizando las retenciones de ley, en caso no se hubiera realizado la referida retención, se debe proceder a descontar del saldo del devengado por pagar.

3. El cumplimiento de lo establecido en la presente disposición se efectúa bajo responsabilidad del Titular de la entidad, o su máxima autoridad administrativa, según corresponda, del Jefe de la Oficina de Administración y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces en la entidad.

Segunda. Prohibición de reajuste automático de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público

De conformidad con lo establecido en el literal c) del numeral 7.4 del artículo 7 del presente Decreto

Legislativo, independientemente de la denominación, periodicidad y/o fuente de financiamiento, los montos de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público otorgados en virtud de la distribución porcentual y mecanismos de referencia o indexación, se mantienen invariables en los mismos montos en dinero fijados al momento de la implementación de la norma que lo autoriza, quedando prohibido cualquier reajuste automático.

Tercera. Incorporación de la bonificación del Fondo Nacional de Ahorro Público (FONAHPU) en las pensiones del Régimen del Decreto Ley N° 20530

1. Autorizar la incorporación, en el monto de la pensión mensual, del importe anual de la bonificación del FONAHPU que actualmente se otorga a los pensionistas del régimen del Decreto Ley N° 20530 que, a la fecha de vigencia del presente Decreto Legislativo, mantengan su derecho a percibirla según los requisitos establecidos en el artículo 1 del Decreto de Urgencia N° 034-98 y el artículo 6 de su reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 082-98-EF.

2. El pago de la bonificación referida en el numeral precedente corresponde ser efectuado por las entidades administradoras del régimen de pensiones regulado por el Decreto Ley N° 20530 que mantienen la función del pago de la pensión, conforme lo dispongan las normas reglamentarias aprobadas mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas.

Cuarta. Transferencia a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) de la administración y pago de pensiones en el régimen del Decreto Ley N° 20530

1. Se transfiere a la ONP, de forma progresiva, la administración y pago de las pensiones del régimen del Decreto Ley N° 20530, incluidas sus contingencias, asumiendo la sucesión procesal de los procesos judiciales en trámite. El inicio del proceso de transferencia y su cronograma son establecidos mediante resolución directoral de la DGGFRH, siendo de responsabilidad de la máxima autoridad administrativa y del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, o quien haga sus veces en las entidades, su cumplimiento.

2. El financiamiento del pago de pensiones y demás conceptos que perciban los pensionistas se efectúa con cargo a modificaciones presupuestarias en el nivel institucional de las entidades a favor de la ONP.

3. Mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas se aprueban las normas complementarias para implementar lo establecido en la presente disposición, lo que incluye mecanismos de financiamiento, cuando corresponda, y la posibilidad de emitir actos resolutivos en los casos en los que no se cuente con la documentación sustentadora que declara la condición de pensionista, así como sus respectivos montos de pensión y detalle de los conceptos que la conforman.

Quinta. Registros en el AIRHSP de Funcionarios y Directivos

1. Los registros en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, de las plazas con nivel remunerativo correspondientes al grupo de Funcionarios y Directivos, solo proceden respecto de plazas ocupadas por funcionario público, empleado de confianza o directivo superior de libre designación y remoción, designados conforme al marco normativo vigente.

2. Los registros en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, de las plazas con nivel remunerativo correspondientes al grupo de Funcionarios y Directivos, que queden vacantes y no sean cubiertas con una designación en dicho grupo, son actualizados, a solicitud de la entidad y conforme al marco normativo vigente, a los niveles remunerativos de los grupos ocupacionales de Auxiliares, Técnicos y Profesionales, según corresponda, a fin de que dichos registros puedan ser ocupados.

Sexta. Referencia

A partir de la vigencia del presente Decreto Legislativo toda referencia en norma existente a la Programación Multianual de Ingresos de Personal y a la Gestión de Ingresos de Personal se entiende realizada a la Programación Multianual de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público y a la Gestión de Fondos Públicos para los Recursos Humanos del Sector Público, respectivamente.

Séptima. Conceptos de Ingresos del Personal aprobados mediante decretos supremos

Los conceptos de Ingresos del Personal, aprobados mediante decretos supremos del Ministerio de Economía y Finanzas, que perciben los servidores del Sector Público a la fecha de entrada en vigencia del presente Decreto Legislativo, mantienen su vigencia y se incorporan en el CUC.

Octava. Sobre la información registrada en el AIRHSP que no será utilizada en las fases del proceso presupuestario

La información registrada en el AIRHSP para las entidades a las que hace referencia el numeral 6.3 del artículo 6 del presente Decreto Legislativo y así como para los gobiernos locales con registro provisional, según corresponda, no constituye insumo para las fases del proceso presupuestario.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera. Registro de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público de los gobiernos locales y otras entidades

La DGGFRH actualiza la información de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público de los gobiernos locales y de otras entidades comprendidas en la cobertura de evaluación, validación y registro en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces. Dicha información se registra de manera provisional en tanto se culmine con su validación, luego de lo cual se procede con su registro definitivo, de corresponder. Para tal efecto, la referida Dirección General determina los requisitos para dichos registros. La máxima autoridad administrativa es responsable de impulsar el proceso de registro en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, en su respectiva entidad.

Segunda. Actualización de pensiones del Decreto Ley N° 20530 en el AIRHSP

1. Se autoriza, excepcionalmente, a la DGGFRH, durante los años 2024 y 2025, a registrar en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, a solicitud de las entidades del Sector Público, los ingresos de las pensiones del Decreto Ley N° 20530 respecto de los cuales, a enero de 2022, haya prescrito el plazo para demandar su nulidad en la vía del proceso contencioso administrativo, lo cual debe ser sustentado por el Procurador Público o quien haga sus veces de la entidad.

2. Las entidades públicas inician internamente el deslinde de responsabilidades por haberse efectuado el pago de las pensiones sin el marco normativo respectivo, y la DGGFRH remite a la Oficina de Normalización Previsional (ONP) la información de los registros en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, para que realice su labor de fiscalización, y comunique sus resultados a la Contraloría General de la República, de corresponder.

3. La solicitud debe incluir los requisitos establecidos por las normas que regulan el registro en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, así como el sustento señalado en los numerales 1 y 2.

Tercera. Acceso directo y gratuito a las bases de datos

1. 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 (Migraciones), la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE) y cualquier otra entidad del Sector Público que disponga de información referida a personas, conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público y/o campos de información que contribuyan a la mejora de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, permiten a la DGGFRH el acceso de manera gratuita e inmediata a dicha información.

2. La DGGFRH accede de manera gratuita e inmediata a las bases de datos sobre recursos humanos con que cuentan las entidades, en el marco de sus competencias, salvaguardando las disposiciones contenidas en la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

Cuarta. Adecuación de las disposiciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Seguro Social de Salud (ESSALUD)

En materia de gestión de recursos humanos y hasta el 31 de diciembre de 2024, el Seguro Social de

Salud (ESSALUD) se rige por las normas, directivas, lineamientos y procedimientos del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE). A partir del 01 de enero de 2025, en materia de gestión de recursos humanos, ESSALUD debe cumplir con el marco normativo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

GUSTAVO LINO ADRIANZÉN OLAYA
Presidente del Consejo de Ministros

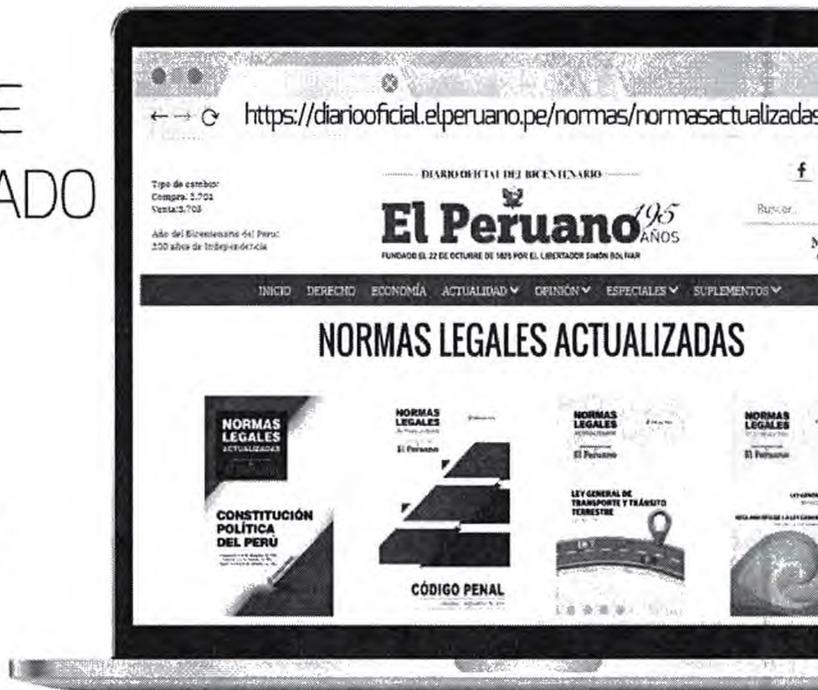
JOSÉ BERLEY ARISTA ARBILDO
Ministro de Economía y Finanzas

2328062-5

NLA Normas Legales Actualizadas

El Peruano

MANTENTE
ACTUALIZADO
CON LAS
NORMAS
LEGALES
VIGENTES



INGRESA A NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS

<https://diariooficial.elperuano.pe/normas/normasactualizadas>



Preguntas y comentarios: normasactualizadas@editoraperu.com.pe