PL 11286/2024-CR

- CONSTITUCIÓN

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
Área de Trámite Documentario
03 JUL. 2025
RECIBIDO
Firma: Hora: 4:54 m

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

Lima, 3 de julio de 2025

OFICIO Nº 213 **-2025 –PR**

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

Tenemos el agrado de dirigirnos a usted, con relación a la Autógrafa de Ley que modifica el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público. Al respecto, consideramos conveniente observarla por lo siguiente[1]:

De la Autógrafa de Ley

1. La Autógrafa de Ley contiene 2 artículos y una disposición complementaria derogatoria, conforme a lo siguiente:

   Artículos 1: Modificar los artículos 2 al 9, 16 al 18 del Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

   Artículo 2: Incorporación de la novena disposición complementaria final y la quinta disposición complementaria transitoria en el Decreto Legislativo N° 1666, conforme se detalla a continuación:

   Noventa Disposición Complementaria Final.- Vigencia de los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal

   Quinta Disposición Complementaria Transitoria.- Registro de información de gobiernos locales y otras entidades sobre los conceptos y montos de ingresos a los recursos humanos que vienen percibiendo los servidores públicos de los gobiernos locales y otras entidades.

   Única Disposición Complementaria Derogatoria, deroga la cuarta disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo N° 1666.[2]

1 Sobre la base del Informe N° 2474-2025-FE/53.04 e Informe N° D001044-PCM-OGAJ.
2 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.

Observaciones a la Autógrafa de Ley

2. Al respecto, la Autógrafa de Ley propone la modificación de, entre otros, el artículo 7 del Decreto Legislativo N° 1666, sobre reglas para la implementación de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, incorporando un párrafo en el numeral 7.4 con el fin de establecer que lo dispuesto en los literales b[3] y c[4] no afecta lo regulado en la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

Norma vigente	Autógrafa de Ley
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: (...) 7.4 Sobre la distribución porcentual, sistemas remunerativos vinculantes y mecanismos de indexación, se prohíbe la aprobación de normas que establezcan: (...) 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.	**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: (...) 7.4 Sobre la distribución porcentual, sistemas remunerativos vinculantes y mecanismos de indexación, se prohíbe la aprobación de normas que establezcan: (...) c. Mecanismos de referencia o indexación en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público. **Lo dispuesto en los literales b y c no afecta lo regulado en la Ley 31188, Ley de negociación colectiva en el sector estatal.** 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.

En ese escenario, el costo fiscal de aplicar, por ejemplo, un mecanismo de indexación por inflación a favor de los servidores públicos sujetos a negociación colectiva ascendería a S/ 12 110 millones, tal como se detalla a continuación:

3 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.

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

Costo acumulado de la indexación aplicada de la inflación acumulada desde mayo de 2021

Régimen	PEA	% de indexación	Costo Total (Millones S/)
Administrativos	**425 040**	**21,0%**	**4 464**
CAS	265 471	21,0%	2 442
DL 276	98 630	21,0%	800
DL 728	58 236	21,0%	1 161
SERVIR	2 703	21,0%	61
Diplomáticos	**760**	**21,0%**	**8**
Penitenciarios	**6 640**	**21,0%**	**67**
Carreras especiales de Salud	152 613	**21,0%**	**2 181**
Profesionales - Médicos	23 595	21,0%	510
Profesionales - No Médicos	67 603	21,0%	1 144
Asistenciales y Técnicos	61 415	21,0%	527
Carreras especiales de Educación	**495 812**	**21,0%**	**5 391**
Profesores EBR	427 300	21,0%	4 595
Docentes Universitarios	29 503	21,0%	437
Docentes de IIESS y EESS	13 813	21,0%	161
Auxiliares de Educación	25 196	21,0%	199
Total	**1 080 865**	**21,0%**	**12 110**

Nota:
1/ Se tomó en cuenta la inflación acumulada desde mayo 2021 a Mayo 2025 según la evolución del IPC de Lima Metropolitana, de acuerdo a las series del BCRP, disponible en el siguiente link: https://estadisticas.bcrp.gob.pe/estadisticas/series/mensuales/resultados/PN38705PM/html
2/ Toma en cuenta el personal del sector público comprendido en la negociación colectiva, de acuerdo a lo señalado por la Ley Nº 31188, es decir, no comprende a funcionarios y servidores públicos que, en virtud de lo establecido en los artículos 42 y 153 de la Constitución Política del Perú, se encuentran excluidos de los derechos de sindicalización y huelga.
3/ El costo total considera tanto los costos permanentes, es decir el costo de los ingresos más la carga social, y los costos ocasionales como las gratificaciones, las CTS pagadas semestralmente, entre otros.
4/ El ingreso mensual tomado en cuenta para calcular el incremento por inflación considera todos los conceptos de ingreso permanentes, de acuerdo con la normatividad vigente de cada régimen laboral. Asimismo, se ajustan los ingresos tomando en cuenta el tope de ingresos de S/ 15 600.
Fuente: AIRSHP al 31 de mayo del 2025 y BCRP.

En ese sentido, se observa la Autógrafa de Ley que modifica el Decreto Legislativo N° 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público; toda vez que la incorporación de un párrafo en el numeral 7.4 del artículo 7 del citado Decreto Legislativo N° 1666 que establece que lo dispuesto en los literales b y c no afecta lo regulado en la Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, **quebrantaría la estructura remunerativa de los regímenes laborales públicos, en tanto podría pactarse la homologación o indexación a través de la negociación colectiva, lo cual contravendría la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, así como los principios de previsión y provisión presupuestal de la negociación colectiva, sin garantizar un gasto público ordenado ni la sostenibilidad fiscal**.

3. En adición a lo expuesto debemos señalar lo siguiente:

<u>Afectación al principio de coherencia normativa</u>

El artículo 2 de la Autógrafa de Ley plantea incorporar la Novena Disposición Complementaria Final al Decreto Legislativo Nº 1666, conforme a los siguientes términos:

"(...)
"Novena. Vigencia de convenios
Todos los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, mantienen su eficacia y vigencia de conformidad con lo dispuesto por la primera disposición complementaria final de la citada ley."

Asimismo, la Primera DCF de la Ley N° 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, dispone:

*"**PRIMERA. Vigencia de convenios***
Todos los acuerdos logrados por convenios colectivos anteriores más favorables o beneficiosos al trabajador mantienen su vigencia y eficacia"

Al respecto, el Principio de autonomía colectiva, recogido en el literal a. del artículo 3 de la Ley Nº 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, establece lo siguiente:

"Artículo 3. Principios que rigen la negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales
La negociación colectiva de las organizaciones sindicales de trabajadores estatales se rige por los siguientes principios:
a. Principio de autonomía colectiva: Consiste en el respeto a la irrestricta libertad de los representantes de los trabajadores y empleadores para negociar las relaciones colectivas de trabajo, por medio de acuerdos con fuerza vinculante".

En esa línea, conforme a la opinión técnica emitida en el marco de su competencia referida a determinar el sentido y alcance de la normativa aplicable al SAGRH, las reglas de extensión de vigencia de los acuerdos de los convenios colectivos, tienen las siguientes condiciones:

- En virtud del **principio de autonomía colectiva**, se rigen en primer lugar siguiendo las propias reglas contenidas en los convenios colectivos, específicamente, la regla de extensión temporal.
- Solamente, **en caso no se hubiera establecido la condición de temporal** de determinados acuerdos en los convenios colectivos corresponderá aplicar la regla prevista en la Primera Disposición Complementaria Final de la LNCSE.

Por su parte, la Autógrafa de Ley propone cambiar el sentido interpretativo del ente rector del SAGRH antes señalado, al establecer que todos los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Nº 31188 mantienen su eficacia y vigencia de conformidad con lo dispuesto por la Primera Disposición Complementaria Final de la referida Ley, que es la que establece la regla de "más favorables o beneficiosos al trabajador"; situación que podría ser aplicada para extender la vigencia de convenios colectivos cuya condición es temporal, de forma contraria a la naturaleza misma de dichos convenios colectivos, vulnerando el principio de autonomía colectiva.

En línea con lo indicado, debemos tener en consideración la definición del principio de coherencia normativa establecida por el Pleno Jurisdiccional del Tribunal

Constitucional en el fundamento jurídico N°48 de la Sentencia EXP. N°047-2004-AI/TC, que señala:

> *"48.De lo dicho se concluye que la normatividad sistémica descansa en la* ***coherencia normativa****. Dicha noción implica la existencia de la unidad sistémica del orden jurídico, lo que, por ende, indica la existencia de una relación de armonía entre todas las normas que lo conforman.*
>
> *Asimismo, presupone una característica permanente del ordenamiento que hace que este sea tal por constituir un todo pleno y unitario.*
>
> *Ella alude a la necesaria e imprescindible compenetración, compatibilidad y conexión axiológica, ideológica, lógica, etc., entre los deberes y derechos asignados; amén de las competencias y responsabilidades establecidas que derivan del plano genérico de las normas de un orden constitucional".*
> *(El subrayado es nuestro)*

Por tanto, como consecuencia de contravenir el principio de autonomía colectiva, la Autógrafa de Ley también contraviene el principio de coherencia normativa.

Falta de justificación de las propuestas contenidas en la Autógrafa de Ley

Dentro de este contexto, debemos mencionar que el artículo 2 de la Ley N° 26889, Ley marco para la producción y sistematización legislativa, establece que los proyectos normativos deben estar debidamente sustentados en una exposición de motivos. Asimismo, el artículo 7 del Reglamento de la Ley marco para la producción y sistematización legislativa, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2022-JUS, precisa que la exposición de motivos describe el contenido de la propuesta normativa, indicando su objeto y finalidad, sus antecedentes, marco jurídico y las habilitaciones en cuyo ejercicio se dicta, así como su justificación de manera detallada, operando como sustento de su elaboración y aprobación. Asimismo, fundamenta la propuesta normativa, con una explicación de los aspectos más relevantes y un resumen de los antecedentes que correspondan y, de ser el caso, de la legislación comparada, jurisprudencia y doctrina que se ha utilizado para su elaboración. En tal sentido, incluye, necesariamente, el fundamento técnico que justifica la necesidad de la aprobación de la norma, el análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la misma y el análisis del impacto de la vigencia de la norma en la legislación nacional.

Asimismo, el Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República[5] señala que la Exposición de Motivos contiene la fundamentación de la propuesta, la cual "*contiene la identificación del problema, análisis del estado actual de la situación fáctica o jurídica que se pretende regular o modificar y la precisión del nuevo estado que genera la propuesta, el análisis sobre la necesidad, viabilidad y oportunidad de la ley, el análisis del marco normativo; y, cuando corresponda, el análisis de las opiniones sobre la propuesta*".

5 Manual de Técnica Legislativa del Congreso de la República, aprobado por Acuerdo de Mesa Directiva 106-2020-2021/MESA-CR. Página 83.

El artículo 9 del citado Reglamento señala que, como parte del análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos se debe conocer en términos cuantitativos y/o cualitativos los efectos que tiene una propuesta normativa sobre diversas variables que afectan a los actores, la sociedad y el bienestar general, de tal forma que permita cuantificar los costos y beneficios, o en su defecto posibilite apreciar analíticamente beneficios y costos no cuantificables. No se debe limitar al análisis de materias únicamente patrimoniales y/o presupuestales. Asimismo, la necesidad de la norma debe estar debidamente justificada dada la naturaleza de los problemas existentes, los costos y beneficios probables de la aprobación y aplicación de la norma y los mecanismos alternativos que existan para solucionar dichos problemas.

En ese mismo sentido, cabe destacar que el artículo 75 del Reglamento del Congreso de la República dispone que las proposiciones de ley deben contener una exposición de motivos donde se expresen sus fundamentos, el efecto de la vigencia de la norma que se propone sobre la legislación nacional, y el análisis costo-beneficio de la futura norma legal.

El Análisis de impactos (económico, social, político, institucional, ambiental, etc.) debe determinar el beneficio en favor de los ciudadanos, asimismo, se debe evitar la frase genérica *la presente ley no irroga gasto*[6].

En esa línea, el adecuado desarrollo del Análisis Costo Beneficio (ACB) debe permitir advertir la necesidad, viabilidad y oportunidad de la regulación. Asimismo, dicho análisis integral "debe incluir las razones por las cuales la norma no solo es viable sino que es necesaria"[7].

El análisis señalado, es imprescindible en el contexto actual de nuestro ordenamiento jurídico, que se caracteriza por una tendencia a la sobrerregulación, "inflación legislativa" o "inflación normativa"; que como bien ya ha señalado la doctrina, "tiene graves consecuencias sobre el ordenamiento jurídico porque, al final de cuentas, este termina siendo excesivamente complejo, confuso, disperso y, en algunos casos, encontramos normas que sobran o que parecen innecesarias"[8].

Al respecto, la única disposición complementaria derogatoria de la Autógrafa de Ley bajo análisis dispone lo siguiente:

> *"Se deroga la cuarta disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público"*

Al respecto, la cuarta disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo N° 1666 vigente, establece lo siguiente:

---

6 MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS. Guía de Técnica Legislativa para elaboración de Proyectos Normativos de las Entidades del Poder Ejecutivo. Lima, 2018, p. 58.

7 Asociación Civil TRANSPARENCIA. Guía para la evaluación de proyectos de ley. Lima, 2008, p. 33.

8 GONZALEZ GOMEZ, Agapito. La importancia de la técnica legislativa, p. 134. En: http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/650B029B82E65D1D0525773800642477/$FILE/La_importancia_de_la_t%C3%A9cnica_legislativa.pdf

*"**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".

En esa línea, la disposición complementaria derogatoria contenida en la Autógrafa bajo análisis pretende eliminar dicho mandato de sujeción de EsSalud a las normas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), lo que implica una interrupción del proceso de incorporación de EsSalud al SAGRH.

Sobre este punto, el dictamen que sustenta la Autógrafa de Ley bajo análisis no ha tenido en cuenta que al contemplar diversos regímenes laborales en el sistema laboral peruano, se decidió la reorganización del servicio civil a través de la creación de un sistema único, conforme lo dispuesto en el artículo 1[9] del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que permita fortalecer el trabajo del sector público en la búsqueda de la eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran, lo que coadyuvaría a perpetuar el desorden existente en materia de recursos humanos en el sector público, cuya solución viene abordándose a través de la implementación del régimen del servicio civil regulado por la Ley N° 30057.

Adicionalmente, se debe señalar que la única disposición complementaria derogatoria de la Autógrafa de Ley implica una fragmentación innecesaria de la gestión de los recursos humanos del Estado y debilita el modelo de gestión articulada y técnica que se busca fortalecer a través del SAGRH, limitando la posibilidad de aplicar estándares comunes de planificación, desarrollo y supervisión en materia de recursos humanos en una entidad pública de relevancia nacional como EsSalud.

Conforme a lo señalado, el dictamen que sustenta la Autógrafa de Ley materia de análisis carece de una adecuada justificación respecto a la conveniencia de la derogación de la cuarta disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo 1666.

Por las razones expuestas, se observa la Autógrafa de Ley, en aplicación del artículo 108 de la Constitución Política del Perú.

Atentamente,

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA
Presidenta de la República

EDUARDO MELCHOR ARANA YSA
Presidente del Consejo de Ministros

9 **Artículo I. Objeto de la Ley**
El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

Proyecto de Ley: 11286/2024-CR

CONGRESO DE LA REPÚBLICA

Lima, **03** de **julio** de **2025**

Habiendo sido observada la autógrafa de ley, pase a la comisión de:

1. **CONSTITUCIÓN Y REGLAMENTO.**

JAIME ABENSUR PINASCO
Director General Parlamentario
Oficial Mayor (e)
CONGRESO DE LA REPÚBLICA

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL DECRETO LEGISLATIVO 1666, DECRETO LEGISLATIVO MARCO DE LA GESTIÓN FISCAL DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 1. Modificación de los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 y 18 del Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Se modifican los artículos 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 y 18 del Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, en los siguientes términos:

*"**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, los principios constitucionales y los tratados internacionales ratificados por el Estado en materia laboral.*

[...]

3. ***Respeto a los derechos laborales:*** *Consiste en la estricta observancia del principio de buena fe en la negociación colectiva y en la vigencia de los derechos colectivos consagrados en la Constitución Política del Perú y en los tratados internacionales ratificados por el Perú en la materia, en concordancia con los principios establecidos en la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.*

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 1436, con excepción de la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones, del Banco Central de Reserva del Perú y del Congreso de la República.

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 de carácter administrativo 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. El AIRHSP no genera ni limita derechos laborales o pensionarios.*

[...]

c. Catálogo Único de Conceptos (CUC): *Es el instrumento técnico-administrativo de naturaleza declarativa que contiene la relación de los conceptos de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público; así como montos, beneficiarios, marco normativo habilitante y otras variables que permitan su sistematización y control. El CUC no genera ni limita derechos laborales o pensionarios.*

[...]

n. Evaluación: *Consiste en el análisis integral de los datos sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos de una entidad*

pública. Esta etapa implica recopilar y verificar la exactitud de los datos de identificación personal, plazas, puestos, posiciones, conceptos e importes de ingresos, así como otros conceptos vinculados a los ingresos correspondientes a los recursos humanos.

ñ. ***Validación:*** *Consiste en la verificación de que la información evaluada sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos se encuentre sustentada en el marco normativo que lo regule, sin que ello implique la disminución o menoscabo de los beneficios obtenidos en el marco de convenios colectivos o laudos arbitrales.*

o. ***Registro:*** *Consiste en la incorporación de la información verificada en el sistema informático que regula la Planilla Única del Sector Público.*

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:

[...]

5.2 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; en armonía con las reglas macrofiscales y para la estabilidad presupuestaria de cada año fiscal, previstos en la normativa de la materia, así como los derechos laborales individuales y colectivos reconocidos en la Constitución Política del Perú y en las leyes, convenios colectivos, laudos arbitrales y mandatos judiciales.

Artículo 6. Cobertura de la Gestión Fiscal de 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 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.

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).

[...].

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 deben contar con disponibilidad presupuestaria. En el caso de las medidas autorizadas por norma con rango de ley del Gobierno Central en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, deben contar con la opinión 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, así como los ingresos regulados en las normas de cada régimen laboral o previsional y aquellos generados por convenios colectivos, actas de conciliación o laudos arbitrales.

[...]

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

[...]

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

Lo dispuesto en los literales b y c no afecta lo regulado en la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal.

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.

[...].

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

[...]

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. 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:

[...]

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

[...]

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

e. 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;

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

g. 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;

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

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

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

k. 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;

l. 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);

m. 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;

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

ñ. *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;*

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

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

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, procede el registro del concepto e importes en los términos contenidos en el instrumento.*

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.*

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

[...]

Artículo 17. Proceso de Verificación del Pago de Planillas

17.1 El Proceso de Verificación 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 (MCPP 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 verificar sus planillas de pago a través del MCPP 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 MCPP Web, o sistema informático que haga sus veces, verificaciones 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

[...]

18.3. 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, salvo los conceptos e importes de ingresos remunerativos provenientes de convenios colectivos, actas de conciliación y laudos arbitrales".

<u>Artículo 2</u>. Incorporación de la novena disposición complementaria final y la quinta disposición complementaria transitoria en el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Se incorporan la novena disposición complementaria final y la quinta disposición complementaria transitoria en el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, con los siguientes textos:

"DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Novena. Vigencia de convenios

Todos los acuerdos colectivos suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, mantienen su eficacia y vigencia de conformidad con lo dispuesto por la primera disposición complementaria final de la citada ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Quinta. Registro de información de gobiernos locales y otras entidades

La implementación del AIRHSP en gobiernos locales y otras entidades, de conformidad con lo dispuesto en la primera disposición complementaria transitoria, tiene por finalidad recopilar y registrar información sobre los conceptos y montos de los ingresos correspondientes a los recursos humanos que vienen percibiendo sin excepción, los servidores públicos de los gobiernos locales y otras entidades".

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación de la cuarta disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público

Se deroga la cuarta disposición complementaria transitoria del Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

Comuníquese a la señora Presidenta de la República para su promulgación.

En Lima, a los doce días del mes de junio de dos mil veinticinco.

EDUARDO SALHUANA CAVIDES
Presidente del Congreso de la República

CARMEN PATRICIA JUÁREZ GALLEGOS
Primera Vicepresidenta del Congreso de la República

A LA SEÑORA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA