



**PROYECTO DE LEY QUE RECONOCE
DERECHOS LABORALES Y HABILITA
A LOS GOBIERNOS REGIONALES Y
SUS UNIDADES EJECUTORAS A
SOLICITAR EL REGISTRO DE
SERVIDORES PÚBLICOS
CONTRATADOS EN EL REGISTRO
CENTRALIZADO DE PLANILLAS Y DE
DATOS DE LOS RECURSOS
HUMANOS DEL SECTOR PÚBLICO
(AIRHSP)**

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada ALIANZA PARA EL PROGRESO al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE RECONOCE DERECHOS LABORALES Y HABILITA A LOS GOBIERNOS
REGIONALES Y SUS UNIDADES EJECUTORAS A SOLICITAR EL REGISTRO DE
SERVIDORES PÚBLICOS CONTRATADOS EN EL REGISTRO CENTRALIZADO DE
PLANILLAS Y DE DATOS DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL SECTOR
PÚBLICO (AIRHSP)**

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto reconocer los derechos laborales de los servidores públicos contratados por servicios personales y habilitar a los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras a solicitar su registro en el Aplicativo Informático del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), administrado por el Ministerio de Economía y Finanzas, cuando dichos trabajadores se encuentren bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 276 y cuenten, al 31 de enero de 2025, con más de diez (10) años de servicios continuos.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente ley es garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los servidores públicos comprendidos en el Decreto Legislativo N.° 276 que prestan servicios en los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras, asegurando su registro en el AIRHSP junto con sus respectivos conceptos remunerativos, en reconocimiento a su antigüedad y a las funciones de carácter permanente que realizan en la entidad.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a los servidores públicos de los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras que:

- a) Se encuentren contratados por servicios personales o incluidos en planillas bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276.
- b) Al 31 de enero de 2025, cuenten con diez (10) o más años de servicios continuos.
- c) Efectúen labores de naturaleza permanente propias de la entidad.

Artículo 4. Reconocimiento de derechos laborales

Los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la presente ley continuarán sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 276, con inclusión en planilla, accediendo a los beneficios que les correspondan, tales como compensación por tiempo de servicios (CTS), aguinaldos, escolaridad, vacaciones, licencias y demás derechos establecidos en la normativa vigente, tras su inscripción en el AIRHSP.

Artículo 5. Registro en el AIRHSP

Dispóngase a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas la inscripción en el AIRHSP de los servidores públicos señalados en la presente ley, así como de sus conceptos de ingresos, previa solicitud de los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras.

Artículo 6. Requisitos para el registro en el AIRHSP

Para el registro en el AIRHSP, los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras deberán acreditar:

- a) La condición de servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 al 31 de enero de 2025.
- b) Una antigüedad mínima de diez (10) años de servicios continuos.
- c) Inclusión en las últimas treinta y seis (36) declaraciones mensuales en el PDT– Planilla de la SUNAT, con constancia de remuneraciones y aportes a la seguridad social.
- d) Ejecución de labores de carácter permanente en la entidad.

Artículo 7. Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Toda acción derivada de su aplicación deberá ejecutarse estrictamente dentro de los límites de los créditos presupuestarios aprobados para cada entidad, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú.

Durante los treinta (30) días hábiles posteriores a la publicación de la reglamentación de la presente ley, los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras estarán facultados para solicitar al Ministerio de Economía y Finanzas las modificaciones presupuestarias que resulten necesarias, conforme a la normatividad vigente.

DISPOSICION COMPLEMENTARIA FINAL

Única. Reglamentación

Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas a emitir las disposiciones reglamentarias necesarias para la aplicación de la presente ley en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario, contados desde el día siguiente de su publicación.



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomo FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2025 14:39:32-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2025 13:12:58-0500



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idelso
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2025 14:58:50-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAMDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 23/09/2025 13:13:18-0500



Firmado digitalmente por:
SOTO REYES Alejandro FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2025 15:24:13-0500



Firmado digitalmente por:
TORRES SALINAS Rosio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 23/09/2025 16:42:00-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161749126
soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/09/2025 09:40:24-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1.1. MARCO TEORICO

La presente propuesta de ley se fundamenta en la necesidad de garantizar los derechos laborales de los trabajadores contratados en los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras, quienes, pese a desempeñar labores de naturaleza permanente durante más de diez años de manera continua, no cuentan con el reconocimiento pleno de sus derechos ni con su inscripción en el Aplicativo Informático del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). Esta situación genera una evidente contradicción entre lo que mandata la Constitución, lo que dispone la normativa laboral vigente y la realidad que viven miles de servidores públicos en el país.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 22, reconoce al trabajo como un derecho y un deber fundamental, base del bienestar social y de la realización de la persona. Asimismo, el artículo 26 establece principios esenciales de la relación laboral, tales como la igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda normativa. Bajo estos principios, resulta incongruente que trabajadores con décadas de servicio efectivo no estén plenamente reconocidos en los registros oficiales ni accedan a los beneficios que les corresponden.¹

El Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, regula el régimen de los servidores del Estado y reconoce que quienes desempeñan labores de carácter permanente no pueden permanecer contratados indefinidamente bajo la modalidad de servicios personales. En concordancia, la Ley N.º 24041 establece la protección contra el despido arbitrario a favor de los trabajadores que, con más de un año de servicios ininterrumpidos, realizan funciones permanentes en la administración pública. Estos marcos legales

¹ Constitución Política del Perú

obligan al Estado a garantizar estabilidad y continuidad de derechos a quienes cumplen funciones estructurales en las entidades públicas.²

El Tribunal Constitucional ha desarrollado, a través de su jurisprudencia, el principio de primacía de la realidad, que implica que, en caso de contradicción entre lo estipulado en un contrato y lo que ocurre en la práctica, debe prevalecer lo que efectivamente sucede. Así, si los trabajadores cumplen funciones permanentes propias de la entidad, deben ser reconocidos como tales, independientemente de la denominación contractual bajo la cual fueron vinculados. Este criterio ha sido reiterado en sentencias como el Expediente N.º 1944-2002-AA/TC, consolidando una doctrina laboral que exige al Estado adecuar la formalidad legal a la realidad de los hechos.³

Por otro lado, el AIRHSP, administrado por el Ministerio de Economía y Finanzas, constituye una herramienta de gestión y control de los recursos humanos en el sector público, cuyo objetivo es centralizar y transparentar la información de las planillas de remuneraciones. No obstante, numerosos informes y pronunciamientos de gobiernos regionales y sindicatos han advertido que existen trabajadores con más de diez, veinte e incluso treinta años de servicios que no figuran en dicho registro, lo que los coloca en una situación de vulnerabilidad al carecer de reconocimiento oficial y ser excluidos de beneficios como la compensación por tiempo de servicios, aguinaldos, escolaridad, vacaciones y seguridad social.⁴

Esta brecha entre la normativa y la realidad genera un problema estructural que requiere una solución legislativa. Por un lado, la Constitución y las leyes vigentes consagran derechos irrenunciables y la protección de quienes ejercen labores permanentes; por otro, la falta de inscripción en el AIRHSP limita la posibilidad de ejercer plenamente estos derechos. De allí que resulte imprescindible una norma que habilite expresamente a los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras a registrar a estos servidores y reconocerles los beneficios que por justicia laboral les corresponden.

² Congreso de la República del Perú. Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

³ Tribunal Constitucional. Expediente 1944-2002-AA/TC, Principio de Primacía de la Realidad. Sentencia.

⁴ Ministerio de Economía y Finanzas. Directiva N.º 003-2022-EF/53.01: Normas para el registro de información en el AIRHSP.

En suma, el marco teórico de esta iniciativa se sustenta en los principios constitucionales de igualdad y dignidad del trabajo, en la normativa especial que protege a los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N.º 276, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que reafirma la primacía de la realidad laboral y en la necesidad de articular el uso del AIRHSP como instrumento técnico con las obligaciones de respeto y garantía de derechos laborales. La propuesta, en consecuencia, busca cerrar la brecha entre lo que la ley reconoce, lo que la gestión administrativa permite y lo que en la práctica viven miles de trabajadores del Estado.

1.2. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Ley N.º 24041, Ley que permite que los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él.
- Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Directiva N.º 003-2022-EF/53.01 del Ministerio de Economía y Finanzas.

1.3. PROBLEMÁTICA

En los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras se ha consolidado un problema estructural que afecta directamente a miles de trabajadores contratados por servicios personales o en planillas, quienes desempeñan labores permanentes durante largos periodos de tiempo, en muchos casos por más de diez, veinte o incluso treinta años de manera continua. Pese a ello, no han sido inscritos en el Aplicativo Informático del Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), herramienta que centraliza la información de los servidores públicos y que

constituye la base oficial para el reconocimiento de derechos, beneficios y proyección presupuestal en materia de recursos humanos.⁵

Esta omisión genera una situación de precariedad y desprotección. Los trabajadores que no están incorporados en el AIRHSP quedan excluidos del reconocimiento formal de derechos como la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), aguinaldos de julio y diciembre, asignación por escolaridad, vacaciones remuneradas, licencias, seguridad social y demás beneficios establecidos en la legislación aplicable al régimen del Decreto Legislativo N.º 276. De esta manera, se produce una brecha laboral entre trabajadores que realizan las mismas funciones, donde unos acceden plenamente a sus derechos y otros no, pese a tener la misma antigüedad y cumplir funciones equivalentes.

Diversos informes emitidos por gobiernos regionales y organizaciones sindicales han evidenciado que esta problemática no es aislada, sino recurrente en todo el país. En regiones como Piura, Puno y Junín se han identificado trabajadores que figuran en las planillas locales, pero no en el registro centralizado del MEF, lo cual genera dificultades adicionales en los procesos de control, fiscalización y planificación presupuestal. Sin un marco habilitante, las entidades regionales no cuentan con la facultad legal suficiente para solicitar la inscripción de estos trabajadores en el AIRHSP, aun cuando existe evidencia documentada de sus años de servicios mediante las declaraciones en el PDT–Planilla de la SUNAT y otros registros administrativos.⁶

El impacto de esta exclusión no se limita al plano individual. A nivel institucional, la falta de regularización provoca ineficiencia administrativa y financiera: el Estado no dispone de información real y completa sobre su fuerza laboral, lo que limita la capacidad de planificar adecuadamente el presupuesto, identificar necesidades de personal o implementar políticas de fortalecimiento institucional. Esta carencia también afecta la transparencia de la gestión pública, pues al no figurar todos los trabajadores en el sistema centralizado, se generan vacíos de información que debilitan los procesos de rendición de cuentas y auditoría.

⁵ Congreso de la República del Perú. Ley N.º 24041, Ley que establece derechos de los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente

⁶ Ministerio de Economía y Finanzas. Directiva N.º 003-2022-EF/53.01: Normas para el registro de información en el AIRHSP

Además, la situación descrita genera altos niveles de conflictividad laboral en las regiones, con protestas, demandas judiciales y reclamos colectivos que terminan sobrecargando el sistema judicial y administrativo. Los trabajadores afectados perciben un trato injusto e inequitativo frente a sus pares, lo que disminuye su motivación y productividad, debilitando la prestación de servicios públicos en sectores clave como salud, educación, transporte o desarrollo social.⁷

La problemática radica en la existencia de un grupo considerable de servidores públicos que, pese a cumplir con funciones permanentes y contar con más de diez años de servicios continuos, carecen del reconocimiento formal de sus derechos y no están incorporados en el AIRHSP. Este vacío legal genera desigualdad, ineficiencia administrativa, conflictos laborales y debilidad institucional, lo cual exige una norma habilitante que permita a los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras regularizar esta situación, garantizando tanto la justicia laboral como una gestión más transparente y eficiente de los recursos humanos del Estado.

Un aspecto que agrava esta problemática es la falta de correspondencia entre la información oficial del Ministerio de Economía y Finanzas y la realidad laboral en los Gobiernos Regionales. Según datos del AIRHSP al 6 de junio de 2025, existen 60,450 servidores públicos administrativos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 en el ámbito regional, distribuidos en 5,208 funcionarios, 7,054 profesionales, 20,233 técnicos y 27,955 auxiliares. Sin embargo, pese a la magnitud de esta planilla, las organizaciones sindicales, entre ellas la Federación Nacional de Trabajadores de Gobiernos Regionales del Perú (FENTRAGORES), han reportado que alrededor del 3.5% de dichos servidores equivalente a aproximadamente 2,115 trabajadores aún no se encuentran inscritos en el AIRHSP.

Este grupo de trabajadores, contratado bajo la modalidad de servicios personales, constituye un segmento particularmente vulnerable, ya que, a pesar de realizar funciones permanentes y contar con antigüedades que en algunos casos superan los 20 o 30 años de servicio, no accede al reconocimiento formal

⁷ OIT. Trabajo decente y sector público en América Latina. Organización Internacional del Trabajo.

de sus derechos laborales. Esta exclusión perpetúa la desigualdad frente a sus pares que sí se encuentran registrados, afecta la transparencia en la gestión de planillas y limita la capacidad del Estado para contar con información real y completa sobre su fuerza laboral.

La existencia de más de dos mil servidores públicos en esta condición confirma que el problema no es aislado ni residual, sino que tiene un carácter estructural en los Gobiernos Regionales. Su persistencia genera desprotección laboral, vacíos de gestión administrativa y un clima de conflictividad que debilita tanto la legitimidad institucional como la prestación eficiente de los servicios públicos.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La aprobación de la presente ley se justifica por la necesidad urgente de regularizar la situación laboral de miles de trabajadores en Gobiernos Regionales y Unidades Ejecutoras que, a pesar de desempeñar labores permanentes durante más de una década, se mantienen al margen del registro oficial en el AIRHSP. Esta exclusión los coloca en un estado de invisibilidad administrativa que repercute negativamente en sus derechos, en la eficiencia de las instituciones públicas y en la transparencia del Estado.⁸

Desde una perspectiva de justicia social y laboral, la iniciativa constituye un acto de equidad. Los trabajadores con más de diez años continuos en funciones propias de la entidad han contribuido de manera decisiva al sostenimiento de servicios públicos esenciales como salud, educación, transporte, desarrollo agrario y programas sociales. Sin embargo, al no estar inscritos en el AIRHSP, sus aportes no se reflejan en el sistema nacional de recursos humanos y sus derechos laborales se ven mermados. Esta situación perpetúa un trato desigual frente a otros servidores en iguales condiciones que sí gozan de beneficios como CTS, vacaciones, aguinaldos y seguridad social. La ley, en este sentido, se convierte en un instrumento reparador frente a una deuda histórica del Estado con sus propios trabajadores.⁹

⁸ Congreso de la República del Perú. Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

⁹ Congreso de la República del Perú. Ley N.° 24041, Ley que establece derechos de los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente

Las cifras oficiales confirman la magnitud estructural de la exclusión laboral. Según el AIRHSP al 6 de junio de 2025, existen 60,450 servidores públicos administrativos bajo el régimen del D.L. N.º 276 en el ámbito regional. No obstante, alrededor del 3,5 % de ellos (equivalente a más de 2 mil servidores) aún no se encuentran inscritos en el registro centralizado.

Cuadro 1. Servidores públicos del régimen D.L. 276 en Gobiernos Regionales (2025)

Categoría de servidor	Número de trabajadores	Porcentaje
Funcionarios	5,208	8,6 %
Profesionales	7,054	11,7 %
Técnicos	20,233	33,5 %
Auxiliares	27,955	46,2 %
Total	60,450	100 %

Fuente: AIRHSP – Ministerio de Economía y Finanzas

Cuadro 2. Brecha de trabajadores no inscritos en el AIRHSP

Total de servidores D.L. 276 (ámbito regional)	Trabajadores no inscritos (3,5 %)	Equivalente aproximado
60,450	2,115	>2 mil servidores

Fuente: AIRHSP – Ministerio de Economía y Finanzas

Estas cifras demuestran que el problema no es residual, sino estructural. La exclusión de más de dos mil servidores con más de diez años de servicio continuo perpetúa desigualdad, precariedad y conflictividad laboral, al tiempo que limita la transparencia de la gestión de planillas y la proyección presupuestal del Estado.

En el plano institucional, la iniciativa se orienta a fortalecer la gestión de los recursos humanos en el sector público. La falta de inscripción de estos servidores genera una brecha de información que distorsiona la realidad de la masa laboral en los gobiernos regionales. Al no contar con un registro completo en el AIRHSP, el Estado no puede proyectar adecuadamente el presupuesto,

identificar necesidades de personal, ni evaluar la sostenibilidad de los gastos en planillas. La presente ley, al habilitar expresamente la inscripción de estos trabajadores, permite cerrar este vacío y alinear la gestión laboral con la gestión fiscal, promoviendo mayor transparencia y eficiencia administrativa.¹⁰

Desde un punto de vista económico y financiero, la norma no implica la creación de nuevos beneficios ni demanda recursos adicionales al Tesoro Público. La inscripción en el AIRHSP de trabajadores que ya perciben remuneraciones financiadas en los presupuestos institucionales de los Gobiernos Regionales no genera gasto extraordinario, sino que formaliza su situación. En términos prácticos, lo que se busca es otorgar seguridad jurídica tanto al trabajador como a la entidad, garantizando que los pagos realizados sean reconocidos oficialmente y que los beneficios se otorguen de acuerdo con la normativa vigente. Además, al reducir la conflictividad laboral y el número de procesos judiciales vinculados a la desprotección de estos trabajadores, la medida contribuye indirectamente al ahorro de recursos públicos y a la paz social.

En el ámbito territorial y de gobernanza regional, la norma fortalece la capacidad de los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras para dar respuesta a la problemática laboral que enfrentan en su jurisdicción. Actualmente, las autoridades regionales carecen de un marco legal expreso que les permita solicitar la inscripción de trabajadores con más de diez años de servicio en el AIRHSP, lo que los mantiene en un limbo jurídico. Esta ley otorga a los gobiernos subnacionales una herramienta concreta para gestionar de manera autónoma y eficiente el reconocimiento de sus servidores, reforzando el proceso de descentralización administrativa.

Por último, desde un enfoque internacional y de derechos humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha enfatizado que los Estados deben garantizar condiciones de trabajo decente y la protección de los servidores públicos, asegurando la continuidad de derechos y la eliminación de situaciones de precariedad. La falta de inscripción en registros oficiales contradice este estándar y debilita la credibilidad del Estado como empleador.

¹⁰ Ministerio de Economía y Finanzas. Directiva N.º 003-2022-EF/53.01: Normas para el registro de información en el AIRHSP



La aprobación de esta ley no solo responde a las necesidades locales, sino que también alinea al Perú con sus compromisos internacionales en materia de derechos laborales y trabajo decente.¹¹

Dentro de la justificación de la presente iniciativa resulta pertinente señalar que, conforme a los actos resolutivos emitidos por los órganos jurisdiccionales, se ha cumplido con la contratación de servidores bajo la modalidad de servicios personales regulada en el Decreto Legislativo N.º 276. Esta situación confirma la existencia de una relación de dependencia laboral y garantiza la protección frente al despido arbitrario, salvo en los casos expresamente previstos por la normativa y mediante los procedimientos correspondientes. Asimismo, debe resaltarse que los costos asociados a este personal ya vienen siendo reconocidos y cancelados, encontrándose debidamente presupuestados en el presente Año Fiscal, tal como se detalla en el Anexo 01 referido a la Unidad Ejecutora 892 – Sede Piura. Ello evidencia que la aplicación de la norma propuesta no demanda recursos adicionales al Tesoro Público, sino que se enmarca en los presupuestos institucionales vigentes.

¹¹ Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente y sector público en América Latina. Ginebra: OIT.

ACTIVO											
CODIGO_UE	COD_TIP_REGISTRO	COD_PLAZA	TIPO_DOCUMENTO	NUMERO_DOCUMENTO	APELLIDO_PATERNO	APELLIDO_MATERNO	NOMBRES	FECHA_NACIMIENTO	CODIGO_SEXO	CODIGO_INGRESO	FECHA_INGRESO
MONTOS TOTALES											
000892	1	000000	2	40571782	ARANIBAR	SEMINARIO	MERCEDES ZORAI	5/03/1979	2	9	01/01/2006
000892	1	000000	2	02880996	ARAUJO	ÑOPO	JUAN CARLOS	6/12/1959	1	9	1/06/2004
000892	1	000000	2	02848816	AREVALO	CASTILLO	EDUARDO MARTIN	13/10/1971	1	9	1/03/2007
000892	1	000000	2	02780024	BOZA	TALLEDO	MIGUEL EDUARDO	10/06/1957	1	9	1/07/2008
000892	1	000000	2	05644209	CABREJOS	VILELA	JOSE CARLOS	4/08/1977	1	9	1/02/2001
000892	1	000000	2	02603326	CARRION	QUIROZ	SAMUEL	12/02/1957	1	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02888135	CASTRO	GALLO	MARIO GUILLERMO	16/10/1964	1	9	1/06/2004
000892	1	000000	2	02685035	CHAVEZ	SANDOVAL	JOSE MANUEL	1/07/1962	1	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02812943	CHAVEZ	YOVERA	LEONCIO HECTOR	12/09/1970	1	9	1/09/2006
000892	1	000000	2	05643390	CHUQUICONDOR	CAMPOS	FRANCIS NICOL	10/06/1978	2	9	1/03/2009
000892	1	000000	2	02647063	CRUZ	MICHILOT	WALTER RICARDO	15/11/1962	1	9	1/12/2005
000892	1	000000	2	05643390	ESPINOZA	AVALO	ROSA MARCELINA	23/05/1978	2	9	1/08/2007
000892	1	000000	2	41634848	FARFAN	ANCAJIMA	DICNER ALEXANDER	1/03/1980	1	9	1/01/2009
000892	1	000000	2	03649766	FLORES	COVEÑAS	GUILLERMO	13/01/1967	1	9	1/03/2003
000892	1	000000	2	02841174	FRIAS	GOMEZ	JAVIER ALEXANDER	9/10/1973	1	9	1/02/2006
000892	1	000000	2	03378509	GALLO	BENITES	NIPTA ISABEL	2/04/1976	2	9	1/03/2009
000892	1	000000	2	02875602	GARCIA	CORTEZ	CARLOS ALBERTO	30/12/1975	1	9	1/09/2007
000892	1	000000	2	03125668	GODOS	ELERA	SAMUEL	9/09/1973	1	9	1/08/2004
000892	1	000000	2	06071808	GOMEZ	ALBAN	TITO ELBERT	16/08/1961	1	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02821664	GONZAGA	MERINO	GEMIS NICOLAS	9/05/1967	1	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02897837	GUERRERO	ESPINOZA	JOSE LUIS	14/01/1974	1	9	1/08/2004
000892	1	000000	2	02888182	JARAMILLO	GONZALES	LUCIA GUADALUPE	12/12/1972	2	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02863414	MENA	GUITERREZ	VICTOR	31/03/1975	1	9	1/02/2006
000892	1	000000	2	41144244	MEZONES	RIOS	EDUARDO JOSE	15/10/1976	1	9	1/03/2007
000892	1	000000	2	17520265	MORE	DURAN	JUAN ROBERTO	10/06/1956	1	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02830047	ODICIO	ORTIZ	WALTER MIGUEL	27/01/1975	1	9	1/02/2006
000892	1	000000	2	02720253	OQUELIS	CABREDO	ROSA ISABEL	4/07/1963	2	9	2/01/2003
000892	1	000000	2	2666088	PACHERRE	NAVARRO	SOCORRO DEL PILAR	13/06/1966	2	9	1/02/2006
000892	1	000000	2	02641161	PALOMINO	RAMIREZ	IRMA ROSA	22/11/1954	2	9	20/08/2001
000892	1	000000	2	40569499	RAMIREZ	REQUENA	JASON	18/09/1979	1	9	1/08/2004
000892	1	000000	2	10459954	RECARTE	ROMERO	NOLBERTO JAVIER	7/09/1969	1	9	1/03/2006
000892	1	000000	2	02688788	SALAZAR	QUEZADA	CARLOS EDUARDO	19/05/1963	1	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02811769	TAVARA	SERRATO	PERCY	22/04/1971	1	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02895874	TRONCOS	GUERRERO	MARILYN YANET	18/06/1977	2	9	1/08/2004
000892	1	000000	2	40762989	URBINA	SILVA	DENNIS DAGOBERTO	25/08/1979	1	9	1/07/2008
000892	1	000000	2	02641375	VARILLAS	GUTIERREZ	JUAN ARTURO	3/08/1957	1	9	1/01/2006
000892	1	000000	2	02800931	VILLAR	LABERRY	CARMEN ROSA	23/07/1967	2	9	1/02/2006

Fuente: Anexo 01 referido a la Unidad Ejecutora 892

Asimismo, debe considerarse que la Oficina de Recursos Humanos emitió el Informe N.º 349-2024/GRP-480300, de fecha 3 de mayo de 2024, con el asunto “Informe Presupuestal y Remisión al MEF para el Registro de Personal Permanente de Treinta y Un (31) Servidores Contratados por Servicios Personales”. Dicho sustento se elaboró en atención al Memorándum N.º 198-2024/GRP-401000-401300-401320, de fecha 24 de abril de 2024, remitido por la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna, cuyo asunto fue “Solicitud de Registro del Personal Permanente Contratado por Servicios Personales en el AIRHSP”.

En dicho documento se precisa la situación actual de treinta y un (31) colaboradores contratados bajo la modalidad de servicios personales, quienes realizan labores de carácter permanente y cuentan con antigüedades que oscilan entre ocho (8) y

treinta (30) años de servicios ininterrumpidos. Esta información se encuentra respaldada en los cuadros y anexos que consignan la fecha de ingreso, la resolución gerencial o contrato que dio inicio al vínculo laboral, así como la referencia de los folios donde obra la documentación de sustento.

Estos antecedentes refuerzan la justificación de la presente propuesta, pues evidencian que los gobiernos regionales carecen de un marco habilitante que les permita formalizar la inscripción de este personal en el AIRHSP, a pesar de que cumplen funciones permanentes y de que sus remuneraciones ya se encuentran debidamente presupuestadas en el año fiscal vigente.

N°	DNI	APELLIDOS Y NOMBRES	RESOLUCIÓN O CONTRATO CON VÍNCULO LABORAL DE INICIO	FECHA DE INGRESO	FOLIOS
01	03684988	ALAMA CRUZ HILLMAR ALBERTO	RGSR 296-2005	14/06/2005	108-109
02	02606047	ALBAN ZAPATA MARCO ANTONIO	RGSR 314-1999	16/06/1999	106-107
03	80569391	ALMESTAR VALDIVIEZO EMMA VICTORIA	RGSR 296-2005	07/06/2005	108-109
04	03628161	AVILA LUDENA OSCAR SIGIFREDO	RGSR 265-1998	01/10/1998	103-105
05	02679952	BOULANGER PANTA MIRIAM CAROLINA	RGSR 409-2014	01/09/2014	100-102
06	02838019	CALDERON MORALES KATY DEL PILAR	RGSR 516-1993	01/10/1993	98-99
07	02617748	CALERO ROMERO DE GANOZA GLORIA	RGSR 071-2006	20/02/2006	94-97
08	03676935	CAMINO ROMERO LUIS FELIPE	RGSR 065-1995	01/02/1995	92-93
09	16632061	CHERRES JUAREZ CESAR ALBERTO	RGSR 369-2005	01/07/2005	89-91
10	02603224	CHIRA CARCAMO ARTURO	RGSR 140-1999	01/04/1999	86-88
11	03610271	CRISANTO SEMINARIO JUAN JOSE	RGSR 166-1994	01/07/1994	84-85
12	40673779	FARFAN CARRILLO MARITZA	RGSR 296-2005	07/06/2005	108-109
13	03675756	FARFAN PORTOCARRERO VICKY GERARDINA	RGSR 296-2005	14/06/2005	108-109
14	02673839	FARIAS GUTIERREZ REYNALDO	RGSR 319-1994	14/11/1994	80-83
15	02603314	GALLO GUERRERO RENE ELIZABETH	RGSR 613-2002	01/10/2002	75-79
16	40508660	GARCIA GARCIA YESICA RAQUEL	RGSR 170-2006	03/04/2006	70-74
17	03571728	GOMEZ ARIZOLA WILFREDO	RGSR 170-2006	03/04/2006	70-74

18	02780002	GONZALES ATOCHE JOSE	RGSR 042-1995	01/01/1995	64-69
19	02824192	GUERRA DIAZ JOSE ROBERTO	RGSR 167-1998	16/03/1998	61-63
20	03568035	GUEVARA ZAPATA PERCY	RGSR 028-2003	22/01/2003	57-60
21	03669650	HOUGHTON CALLE LUCRECIA ELIZABETH	RGSR 251-1994	01/10/1994	54-56
22	03561016	MURILLO FARFAN WILFREDO	RGSR 056-1994	01/01/1994	52-53
23	02817168	NAVARRO BAUTISTA JOSE ALBERTO	RGSR 126-1995	01/04/1995	46-51
24	03497987	NIÑO CAMPOS EDWIN	RGSR 058-2003	20/02/2003	43-45
25	46891795	ORTIZ CARRION EVELYN CAROLINA	RGSR 185-2012	01/04/2012	40-42
26	18029505	PLASENCIA RODRIGUEZ SIXTO	RGSR 314-1999	16/06/1999	106-107
27	02602596	REVOLLEDO MARCELO OCTAVIO EDMAR	RGSR 943-1997	20/10/1997	38-39
28	03665771	RIOFRIO CURAY WILLIAMS	RGSR 296-2005	14/06/2005	108-109
29	03622506	RUESTA CRUZ MIGUEL ALBERTO	RGSR C 90-2004	02/02/2004	36-37
30	03654868	SANCHEZ MAURICIO ROXILIANA	RGSR 047-1994	24/01/1994	32-35
31	03660760	VENCES BALAREZO ANGEL MIGUEL	RGSR 168-1996	01/05/1996	29-31

Fuente: Informe N.º 349-2024/GRP-480300

II. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente norma no crea un nuevo régimen laboral ni altera los marcos legales ya vigentes, sino que se limita a habilitar expresamente a los Gobiernos Regionales y a sus Unidades Ejecutoras para solicitar la inscripción en el AIRHSP de aquellos trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 276 que acrediten más de diez años de servicios continuos. De esta manera, su vigencia actúa como un mecanismo complementario que refuerza la aplicación efectiva de los derechos ya reconocidos en la legislación laboral.

La propuesta se articula de manera armónica con el Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, pues no crea beneficios adicionales, sino que garantiza que los derechos previstos en dicho régimen puedan hacerse efectivos a través del registro formal en el sistema centralizado de planillas. Asimismo, no contradice lo dispuesto en la Ley N.° 24041, que protege a los trabajadores contratados para labores permanentes, sino que fortalece su aplicación práctica al establecer un procedimiento expreso para la inscripción en el AIRHSP.

Del mismo modo, la norma respeta las competencias del Ministerio de Economía y Finanzas en la administración del registro centralizado, enmarcándose en lo dispuesto en la Directiva N.° 003-2022-EF/53.01, y se complementa con las funciones de los Gobiernos Regionales reconocidas en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en materia de administración de personal y gestión de recursos humanos.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La implementación de la presente norma no genera gasto adicional al Tesoro Público, ya que no crea nuevos beneficios ni modifica el régimen laboral vigente, sino que se limita a habilitar el registro en el AIRHSP de trabajadores que ya vienen percibiendo remuneraciones con cargo a los presupuestos institucionales de los Gobiernos Regionales y sus Unidades Ejecutoras. Por tanto, su financiamiento se garantiza dentro de las partidas presupuestales existentes, lo que asegura neutralidad fiscal y sostenibilidad en su aplicación.

En términos de beneficios, la norma tiene un impacto altamente positivo en tres dimensiones. En primer lugar, desde el punto de vista laboral y social, asegura la continuidad de derechos adquiridos y la equidad entre trabajadores que realizan funciones equivalentes, eliminando las brechas que actualmente generan desigualdad y conflictividad laboral. En segundo lugar, desde el plano institucional, la inscripción en el AIRHSP permitirá contar con un registro confiable y actualizado de los recursos humanos en los Gobiernos Regionales, lo que fortalecerá la planificación presupuestal, la transparencia y la rendición de cuentas. Finalmente, en el ámbito económico y de gobernanza, la regularización de los trabajadores reducirá la carga de procesos judiciales por reconocimiento de derechos, generará mayor motivación en el personal y contribuirá a mejorar la eficiencia de los servicios públicos.

Beneficiarios	Efectos Directos	Efectos Indirectos
Trabajadores con más de 10 años de servicios continuos en Gobiernos Regionales y Unidades Ejecutoras, bajo el régimen del D.L. N.º 276.	*Reconocimiento formal de sus derechos laborales. *Inclusión en planilla con inscripción en el AIRHSP. *Acceso a beneficios como CTS, aguinaldos, escolaridad, vacaciones y seguridad social.	*Reducción de la conflictividad laboral y judicial. *Mejora de la motivación y productividad del personal. *Mayor cohesión social y percepción de equidad en el empleo público.
Gobiernos Regionales y Unidades Ejecutoras.	*Facultades claras para solicitar inscripción en el AIRHSP. *Regularización de su fuerza laboral.	*Mejora de la planificación y control de los recursos humanos. *Fortalecimiento de la transparencia y la rendición de cuentas.
Ministerio de Economía y Finanzas (MEF).	*Acceso a información completa y actualizada de los trabajadores en el sector público regional.	*Mejor proyección del gasto en personal a nivel nacional.



	Implementación ordenada de la Directiva N.º 003-2022-EF/53.01.	*Fortalecimiento de la política de gestión fiscal responsable.
Ciudadanía usuaria de servicios públicos.	*Contar con servidores más protegidos y motivados.	*Mejora de la calidad y continuidad en la prestación de servicios públicos (salud, educación, programas sociales).

IV. RELACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL

Mediante Resolución Legislativa 006-2024-2025-CR, el Congreso de la República aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 02 de noviembre de 2024.

La presente iniciativa legislativa tiene relación con las siguientes políticas del Estado:

Política 14: Acceso universal a una educación pública gratuita y de calidad y promoción y defensa de la salud, en tanto el reconocimiento de derechos laborales y la estabilidad de los servidores en Gobiernos Regionales repercute en una mayor motivación y eficiencia del personal que atiende sectores esenciales como educación y salud.

Política 16: Afirmación de la Identidad Nacional, pues el respeto a los derechos laborales fortalece la confianza de los ciudadanos en el Estado y refuerza la legitimidad de las instituciones públicas en todo el territorio.

Política 17: Estado eficiente, transparente y descentralizado, ya que la incorporación de estos trabajadores en el AIRHSP permite mejorar la gestión de los recursos humanos, transparentar la información de planillas y fortalecer las competencias de los Gobiernos Regionales en el marco de la descentralización administrativa.



Política 33: Promoción de la cultura de paz y ciudadanía, al reducir la conflictividad laboral mediante el reconocimiento de derechos y al fortalecer la cohesión social en los espacios regionales.