PODER LEGISLATIVO**CONGRESO DE LA REPÚBLICA****LEY Nº 32448**

EL PRESIDENTE DEL CONGRESO
DE LA REPÚBLICA

POR CUANTO:

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 (MCPWP) 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:

- Formular propuestas normativas en materias de su competencia, así como sobre los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;
- 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;
- Emitir opinión vinculante, de manera exclusiva y excluyente, en materias de su competencia;
- Emitir opinión respecto de las compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales;
- 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;
- Emitir opinión sobre las propuestas de escalas de Ingresos del Personal;
- 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;
- Emitir opinión sobre el proyecto de Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, previo a su aprobación;
- Administrar la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces;
- Gestionar el Proceso de Verificación del Pago de Planillas a través del MCPWP Web o sistema informático que haga sus veces;
- 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;
- 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);
- 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;
- 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 (MCPW) 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 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, 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".

Artículo 2. 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.

POR TANTO:

Habiendo sido reconsiderada la Ley por el Congreso de la República, insistiendo en el texto aprobado en sesión del Pleno realizada el día cinco de junio de dos mil veinticinco, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 108 de la Constitución Política del Perú, ordeno que se publique y cumpla.

En Lima, a los veinticuatro días del mes de setiembre de dos mil veinticinco.

JOSÉ ENRIQUE JERÍ ORÉ
Presidente del Congreso de la República

FERNANDO MIGUEL ROSPIGLIOSI CAPURRO
Primer Vicepresidente del Congreso de la República