



**DECRETO LEGISLATIVO  
N° 1666**

LA PRESIDENTA DE LA REPÚBLICA

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### TÍTULO I

#### DISPOSICIONES GENERALES

##### Artículo 1. Objeto

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

##### Artículo 2. Principios

Adicionalmente a los principios de la Administración Financiera del Sector Público y los del Derecho Público en lo que resulte aplicable, la Gestión Fiscal de los Recursos

Humanos del Sector Público se rige por los siguientes principios:

**1. Disciplina normativa:** Consiste en que las medidas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, que impliquen el uso de fondos públicos, se autorizan por Ley o norma del mismo rango del Gobierno Central, así como en el marco de la negociación colectiva, conforme a la normativa sobre la materia.

**2. Exclusividad:** Consiste en la competencia exclusiva y excluyente de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas (DGGFRH) para emitir opinión vinculante en las materias de su competencia.

##### Artículo 3. Ámbito de aplicación

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

##### Artículo 4. Definiciones

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

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

## TÍTULO II

### ÁMBITO INSTITUCIONAL

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

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

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

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

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

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

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

a. Entidades Públicas:

i. Gobierno Nacional que comprende a:

i.1 Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

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

i.3 Universidades Públicas.

ii. Gobiernos regionales.

iii. Gobiernos locales.

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

v. Seguro Social de Salud (EsSalud).

b. Empresas Públicas No Financieras del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, fuera del ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE).

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

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

2. Empresas Públicas Financieras:

i. Empresas Públicas Financieras del Gobierno Nacional, de los gobiernos regionales y de los gobiernos locales, fuera del ámbito del FONAFE.

ii. Empresas Públicas Financieras bajo el ámbito del FONAFE.

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

i. Caja de Pensiones Militar Policial.

ii. Administradores de fondos públicos.

4. Otras formas organizativas financieras que administren recursos públicos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c. Las Leyes de Presupuesto del Sector Público fijan los montos por concepto de Aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad, según corresponda, y Bonificación por Escolaridad. El otorgamiento en cada año fiscal de los conceptos antes señalados es reglamentado mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de la DGGFRH.

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

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

a. Las autorizaciones para la aprobación de escalas remunerativas en toda ley que establezca el fortalecimiento de una entidad del Sector Público se dan de forma expresa y se aplican por única vez, para lo cual deben encontrarse exoneradas de la prohibición contenida en la ley de presupuesto del Sector Público del correspondiente año fiscal.

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

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

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

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

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

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

7.5 Se prohíbe la fijación y los pagos de Ingresos del Personal y Aportes del Estado a personas naturales, en moneda extranjera, incluidos los que provengan de Convenios de Administración de Recursos, Costos Compartidos, Convenios de Cooperación Técnica o Financiera y similares. No se encuentra comprendido en los alcances del presente numeral el personal que presta servicios en el exterior.

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

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

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

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

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

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

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

la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

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

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

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

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

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

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

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

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

La DGGFRH tiene las siguientes funciones:

- a. Formular propuestas normativas en materias de su competencia, así como sobre los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;
- b. Aprobar directivas y lineamientos para la gestión eficiente de los fondos públicos destinados a las materias de su competencia, alineados con los principios de Sostenibilidad Fiscal y Responsabilidad Fiscal; así como para la implementación de los instrumentos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;
- c. Emitir opinión vinculante, de manera exclusiva y excluyente, en materias de su competencia;
- d. Interpretar sobre el sentido o alcances de una norma jurídica, o sobre la naturaleza jurídica de la institución o materia comprendida en una norma de efectos generales, sin referencia a casos concretos, en materias de su competencia;
- e. Emitir opinión respecto de las compensaciones no económicas, en caso la propuesta tenga efectos fiscales;
- f. Emitir opinión sobre las propuestas de normas en materias de su competencia, así como sobre los

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

- g. Emitir opinión sobre las propuestas de escalas de Ingresos del Personal;
- h. Realizar el análisis técnico, económico y financiero, estadísticas, estudios de investigación y documentos técnicos en materias de su competencia; así como, emitir opinión sobre los costos, en el marco de la programación multianual de fondos públicos;
- i. Emitir opinión sobre el proyecto de Presupuesto Analítico del Personal (PAP) de cada entidad del Sector Público, previo a su aprobación;
- j. Administrar la Planilla Única del Sector Público a través del AIRHSP o sistema informático que haga sus veces;
- k. Gestionar el Proceso de validación del Pago de Planillas a través del MCPW Web o sistema informático que haga sus veces;
- l. Establecer los procedimientos, reglas de negocio y funcionalidades de los sistemas informáticos que soportan procesos de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público, así como la gestión de la información de dichos sistemas informáticos;
- m. Validar los montos de las valorizaciones de los puestos determinados en el marco de la implementación del régimen del Servicio Civil regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como emitir opinión respecto de la valorización de puestos propuesta en el Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE);
- n. Participar y emitir opinión, en representación del Ministerio de Economía y Finanzas, en las negociaciones de convenios internacionales y los tratados en materia de seguridad social en pensiones a cargo del Estado;
- ñ. Planear, organizar e implementar las actividades de difusión, capacitación y asistencia técnica sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público;
- o. Verificar el cumplimiento de las normas que regulan el registro en el AIRHSP o sistema informático que haga sus veces, su actualización, la consistencia de la información registrada y la ejecución del gasto;
- p. Coordinar las actividades del CONECTAMEF relacionadas con las funciones de la DGGFRH; y,
- q. Las demás funciones que le asigne el Viceministro de Hacienda o aquellas que le corresponda por norma expresa.

### **TÍTULO III**

#### **ÁMBITO FUNCIONAL**

#### **CAPÍTULO I**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **CAPÍTULO II**

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

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

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

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

#### **Artículo 15. Planilla Única del Sector Público**

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

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

15.3 La Planilla Única del Sector Público se orienta a promover que el Estado modernice la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público e implemente la interoperabilidad de información entre las entidades

del Sector Público que lo integran, optimizando el manejo de la información de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público.

#### **Artículo 16. Registro de información en el AIRHSP**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Artículo 17. Proceso de Validación del Pago de Planillas**

17.1 El Proceso de Validación del Pago de Planillas permite conciliar de manera integral los datos de las planillas de pago de las entidades con la información registrada en el AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, a efectos del adecuado pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, a través del Módulo de Control de Pago de Planillas Web (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 validar 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, validaciones progresivas para el cruce de información referida al pago de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, sobre la base de lo registrado en el AIRHSP, de acuerdo con los lineamientos aprobados por dicha Dirección General.

#### **Artículo 18. Catálogo Único de Conceptos**

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

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

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

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

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

#### **Artículo 19. Interoperabilidad de información en recursos humanos**

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

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

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

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

#### **Artículo 20. Deber de remisión de información**

20.1 La Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), bajo responsabilidad de la máxima autoridad administrativa, mensualmente y a través de medios electrónicos, pone a disposición de la DGGFRH, la base de datos de la Planilla Electrónica nominada del sector público e innominada del sector privado, a fin de hacer seguimiento a la actualización del AIRHSP, o sistema informático que haga sus veces, realizar estudios sobre políticas en materia de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público que permitan establecer propuestas de optimización de los recursos asignados, así como de hacer seguimiento a la ejecución del gasto de los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, salvo aquellos estudios que deriven de la planilla privada y que se relacionen al mercado laboral, los que deberán ser previamente coordinados con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. La información a la que se acceda tiene carácter confidencial y constituye parte de los datos protegidos por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

20.2 La Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondo de Pensiones (SBS) y las Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones (AFP), bajo responsabilidad de su Titular, deben remitir a la DGGFRH la información que sea solicitada por esta para realizar el análisis de las políticas en materia de pensiones de los regímenes previsionales a cargo del Estado. La información a la que se acceda tiene carácter confidencial y constituye parte de los datos protegidos por la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales.

#### **Artículo 21. Refrendo**

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

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Quinta. Registros en el AIRHSP de Funcionarios y Directivos**

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

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

#### **Sexta. Referencia**

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

#### **Séptima. Conceptos de Ingresos del Personal aprobados mediante decretos supremos**

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

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

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

### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

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

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

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

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

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

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

#### **Tercera. Acceso directo y gratuito a las bases de datos**

1. El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT), el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), la





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

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

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

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

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

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

DINA ERCILIA BOLUARTE ZEGARRA  
Presidenta de la República

GUSTAVO LINO ADRIANZÉN OLAYA  
Presidente del Consejo de Ministros

JOSÉ BERLEY ARISTA ARBILDO  
Ministro de Economía y Finanzas

2328062-5

**NLA** Normas Legales Actualizadas

**El Peruano**

MANTENTE  
ACTUALIZADO  
CON LAS  
NORMAS  
LEGALES  
VIGENTES



INGRESA A NORMAS LEGALES ACTUALIZADAS

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



Preguntas y comentarios: [normasactualizadas@editoraperu.com.pe](mailto:normasactualizadas@editoraperu.com.pe)