



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas



BICENTENARIO
PERÚ
2024



Programación Multianual Presupuestaria 2025 - 2027: Programación multianual de planillas y AIRSHP para gobiernos locales



Dirección General de Presupuesto Público



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

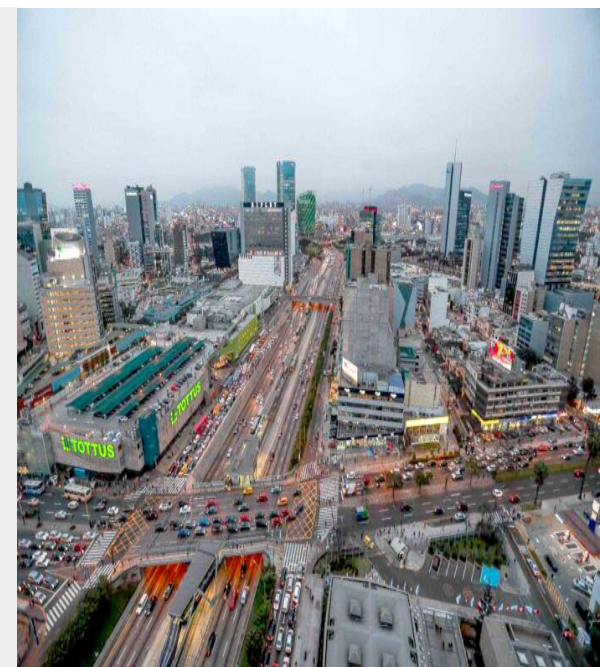


BICENTENARIO
PERÚ
2024



Estimación y programación de ingresos de personal en los gobiernos locales

Dirección General de Presupuesto Público



CONTENIDO - DGPP

- 1 Criterios generales para la programación de ingresos de personal**
- 2 Criterios específicos para estimar el gasto público en materia de ingresos correspondiente a los recursos humanos del sector público**

Criterios generales para la Programación de Ingresos de Personal



¿Qué criterios deben cumplir los gobiernos locales?



Continuidad: Dar continuidad de plazas, puestos y posiciones que contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos del gobierno local.



Ejecutabilidad: Estar basado en una proyección de ejecución acorde con el marco legal y la capacidad operativa real del gobierno local.



Consistencia: Guardar consistencia con la información de los diversos sistemas informáticos del sector público (ej.: SIAF y AIRHSP)



Optimización de los recursos humanos: Las plazas y puestos del gobierno local debe permitir la maximización de los recursos humanos, como necesidad a la atención de servicios públicos de la población.

Criterios específicos para estimar el gasto público en materia de ingresos correspondiente a los recursos humanos del sector público

Ámbito: Personal activo, personal CAS y pensiones



Para el caso de los gobiernos locales, se toma en cuenta el costo total anual de la planilla del personal activo, personal CAS y pensionista, y similares.



Para los organismos públicos y empresas no financieras de los gobiernos regionales y los gobiernos locales se toma en cuenta el costo total anual de la planilla del personal activo, personal CAS y pensionista.



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas

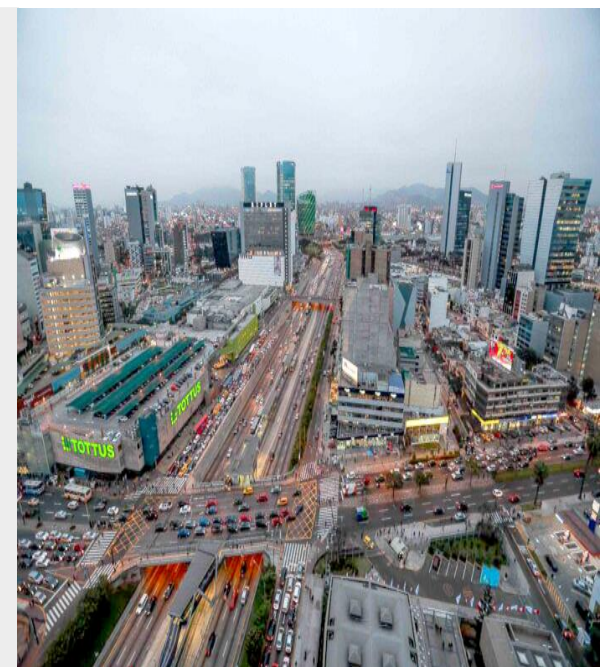


BICENTENARIO
PERÚ
2024



Estimación y programación de ingresos de personal en los gobiernos locales

Dirección General de Gestión Fiscal
de los Recursos Humanos



CONTENIDO

- 1 Sobre la gestión fiscal de recursos humanos**
- 2 Consideraciones sobre estimaciones de costos de RRHH**
- 3 Caso práctico – uso de la herramienta**

CONTENIDO

- 1 Sobre la gestión fiscal de recursos humanos**
- 2 Consideraciones sobre estimaciones de costos de RRHH
- 3 Caso práctico – uso de la herramienta

Normativa en materia de Programación de Ingresos de Personal



Resolución Directoral N° 0002-2024-EF/53.01, que aprueba la Directiva 0001-2024-EF/53.01, “Directiva de Programación Multianual de Ingresos de Personal y Gestión de Ingresos de Personal”.



Decreto Legislativo N° 1436, Decreto Legislativo Marco de la Administración Financiera del Sector Público



Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público.



Decreto de Urgencia N° 044-2021, Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

Sobre la Dirección General de Gestión Fiscal de Recursos Humanos



Es encargado de realizar análisis financieros y técnicos, proponer, evaluar y aprobar medidas y propuestas relacionadas con los ingresos de los recursos humanos del Sector Público que impliquen el uso de Fondos Públicos, asegurando la sostenibilidad y responsabilidad fiscal.

Aprobar los lineamientos para la gestión eficiente de los ingresos

Ejecutar actividades de difusión, capacitación y asistencia técnica sobre la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos

Proponer medidas y evaluar las propuestas de los sectores en materia de ingresos

Reglas básicas de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos

Art. 6 de Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024



Prohibición de reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y **conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento**



Está prohibido incrementar el sueldo a un personal actualmente contratado



Prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y **conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente.**



Está prohibido crear nuevos bonos, requieren autorización con rango de Ley

(1) Art. 6 de Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024

(2) Art. 8 de Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024

Reglas básicas de la Gestión Fiscal de Recursos Humanos

Art. 8 de Ley N° 31953, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2024

Prohibición de incorporación de personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo:

Literal a)
Funcionarios de confianza

- Debe ser conforme a los documentos de gestión de la entidad
- Temporal en tanto se implemente el Servicio Civil

Literal c)
**Por cese, suplencia
temporal y/o ascenso**

- En caso de cese, solo comprende el cese producido a partir del año 2023; y, necesariamente por concurso público de méritos.
- En el caso de suplencia, una vez que se reincorpore el titular de la plaza, el contrato queda resuelto automáticamente.
- En los casos de ascenso, queda prohibida la recategorización y/o modificación de plazas (incremento de remuneraciones).

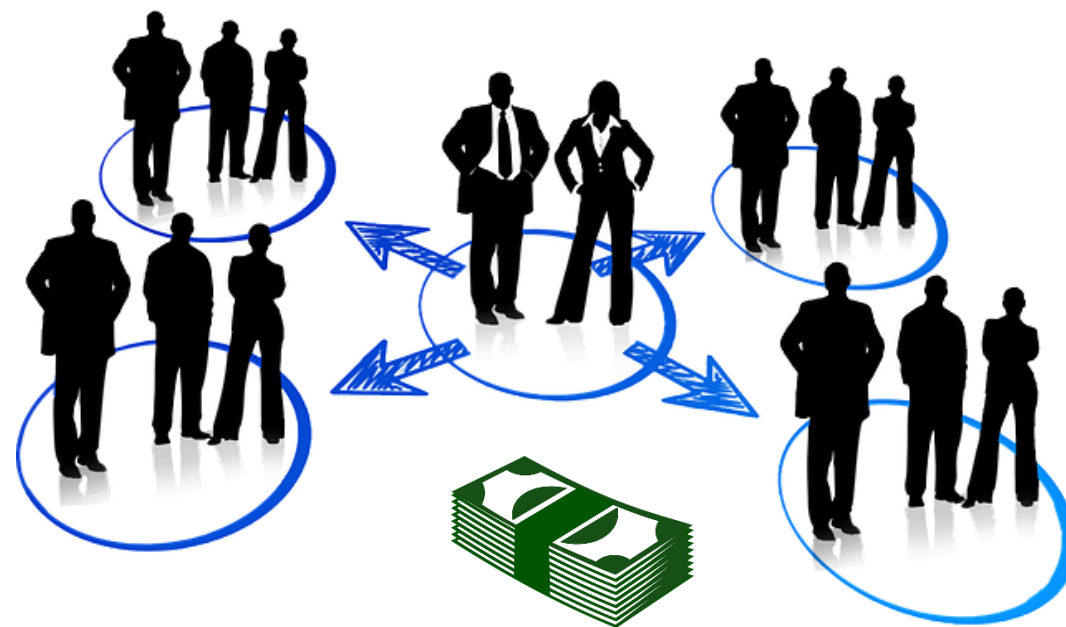
CONTENIDO

- 1 Sobre la gestión fiscal de recursos humanos
- 2 Consideraciones sobre estimaciones de costos de RRHH**
- 3 Caso práctico – uso de la herramienta

Conceptos de Ingresos del Sector Público

Corresponden a conceptos financiados por Fondos Públicos que corresponden al personal activo y a los pensionistas de los diferentes regímenes previsionales a cargo del Estado:

- Ingresos de personal.
- Aportes del Estado.
- Cualquier otro concepto económico o no económico.
- Pensiones y reconocimientos estatales.



Caracterización de los tipos de conceptos de ingresos

Conceptos permanentes

Se perciben de forma mensual, es decir, **durante los doce (12) meses del año**

- ✓ Monto Único Consolidado
- ✓ Beneficio Extraordinario Transitorio
- ✓ Remuneración principal
- ✓ Incremento por Negociación Colectiva Centralizada
- ✓ Asignación familiar
- ✓ Entre otros autorizados por normativa específica.

Conceptos periódicos

- Se perciben una o más veces al año,
- Se repite **todos** los años

- ✓ Bonificación por escolaridad
- ✓ Aguinaldos y gratificaciones
- ✓ Bonificación Extraordinaria
- ✓ Compensación por Tiempo de Servicios (DL 728 y Ley 30057)
- ✓ Entre otros autorizados por normativa específica.

Conceptos excepcionales

- Se perciben **por única vez** en el año
- Se precisa en normativa específica

- ✓ Bonos u conceptos de ingresos de personal por única vez en el ejercicio fiscal.
- Ejemplo:
"Bono Excepcional S/ 600" de la negociación colectiva a nivel centralizado 2023-2024

Conceptos ocasionales

- Se perciben por el **cumplimiento meta o reconocimiento de derecho**
- Según normativa específica

- ✓ Vacaciones truncas
- ✓ Asignación por cumplir 25 años
- ✓ Asignación por cumplir 30 años
- ✓ Entre otros autorizados por normativa específica.

Consideraciones generales para la estimación de costos de personal

1

Identificar la fuente de información disponible: AIRHSP provisional del gobierno local / Planilla interna del GL

2

Se identifica en el AIRHSP provisional o planilla interna, las plazas/puestos y tipos de conceptos, que corresponden a los servidores que están laborando en la municipalidad de acuerdo a sus funciones, competencias y su distribución en las diferentes unidades de la estructura organizativa.

Recordatorio: Es necesario verificar que la información en AIRHSP esté debidamente actualizada

3

Se estima cada uno de los tipos de conceptos de ingresos, para lo cual se les agrupa por ingresos imponible, carga social, ingresos no imponibles, conceptos periódicos, conceptos ocasionales.

Importante: No se consideran conceptos excepcionales, en tanto por definición eran otorgados por única vez

Consideraciones para la estimación de costos de personal: CONCEPTOS POR REGIMEN

Conceptos comunes por régimen laboral: **DECRETO LEGISLATIVO N° 276**

INGRESOS DE CARÁCTER REMUNERATIVO:

Remuneración o Monto único consolidado (MUC)- Este último se determina según escala del **DS 314-2023-EF**.

INGRESOS DE CARÁCTER **NO** REMUNERATIVO

- Se determina considerando los mese y días efectivamente prestados.
- Dicha compensación económica se encuentra afecta a carga social.

Compensación vacacional



- Se otorga **por única vez** cuando el servidor cumple 25 y 30 años de servicios efectivamente prestados.

Asignación 25 y 30 años



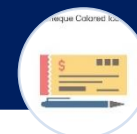
- 50% del RP (20 años de servicios) o de una RP para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios
- No corresponde para funcionarios o servidores contratados

Compensación por tiempo de servicios



- Valor se establece cada año en la Ley de Presupuesto
- Asciende a S/ 300.00
- Dos pagos: Otorgado por Fiestas Patrias y por Navidad

Aguinaldos



- Valor se establece cada año en la Ley de Presupuesto
- Un único pago. Asciende a S/ 400.00

Escolaridad



Consideraciones para la estimación de costos de personal: CONCEPTOS POR REGIMEN

Conceptos comunes por régimen laboral: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

INGRESOS DE CARÁCTER REMUNERATIVO

- Es el ingreso mensual, no puede ser menor que una RMV S/ 1025.00

Remuneración
Básica Mensual



- Es el 10% de la RMV vigente, según los requisitos solicitado.

Asignación
Familiar



- Conforme al DS 311-2022-EF asciende a S/ 51.11.

Incremento
Mensual 2023



- Conforme al DS 313-2023-EF asciende a S/ 50.00.

Incremento
Mensual 2024



Consideraciones para la estimación de costos de personal: CONCEPTOS POR REGIMEN

Conceptos comunes por régimen laboral: **DECRETO LEGISLATIVO N° 728**

INGRESOS DE CARÁCTER **NO** REMUNERATIVO

- Valor se establece cada año en la Ley de Presupuesto

Escolaridad



- Corresponde al 9% de la gratificación.

Bonificación Extraordinaria



- El monto es equivalente a los ingresos remunerativos que perciba el trabajador, es decir, la suma de RBM más la Asignación Familiar y los incrementos mensuales.

Gratificación



- Es igual a la suma del ingreso de carácter remunerativo y un sexto de la gratificación

Compensación por Tiempo de Servicios



Consideraciones para la estimación de costos de personal: CONCEPTOS POR REGIMEN

Conceptos comunes por régimen laboral: **DECRETO LEGISLATIVO N° 1057**

INGRESOS DE CARÁCTER REMUNERATIVO:

- Mínimo: RMV. (Ley 29849) – S/ 1 025 (4 DCF Ley 31538),
- Máximo: S/ 15,600. (Art. 2 DU 038-2006)

Remuneración



- Conforme al DS 311-2022-EF asciende a S/ 64.19.
- Conforme al DS 313-2023-EF asciende a S/ 50.00.

Incremento mensual



INGRESOS DE CARÁCTER **NO** REMUNERATIVO:

- Valor se establece cada año en la Ley de Presupuesto
- Para el AF-2024, asciende a S/ 300.00, en los meses de julio y diciembre

Aguinaldos



- Se otorga cuando cesa en el servicio o culmina su contratación, según sea el caso, antes de cumplir el récord vacacional.

Vacaciones truncas



Consideraciones para la estimación de costos de personal: CONCEPTOS PERIÓDICOS

Los conceptos periódicos no se registran en el AIRHSP. Por ejemplo:

D.L. 276
Personal
nombrado

- a) **Compensación por tiempo de servicios (CTS):** Se otorga el 50% de la remuneración principal para servidores menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios, por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios. No corresponde a personal de confianza.
- b) **Asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios:** Se otorga por única vez cuando el servidor cumple 25 y 30 años de servicios efectivamente prestados. Su entrega se realiza de oficio, previa verificación del cumplimiento del tiempo de servicios.
- c) **Subsidio por gastos de sepelio:** Entrega económica a pedido del beneficiario que corresponda, previa verificación de la documentación que acredite o sustente los gastos de sepelio o servicio funerario completo, de corresponder, entre otros.

Transversal

Vacaciones Truncas: Se otorga cuando cesa en el servicio o culmina su contratación, según sea el caso, antes de cumplir el récord vacacional.

Ejemplo de estimación de costos de personal

Una determinada MD cuenta con 67 servidores en el presente año, de diferentes regímenes laborales. Esta cantidad debe costearse para el total de personal de la planilla de la municipalidad distrital año 2025, toda vez que se aplica el principio de continuidad de la atención de los servicios públicos al ciudadano.

REGIMEN LABORAL	# PLAZAS/ PUESTOS 2024	COSTO AÑO 2024	# PLAZAS/ PUESTOS 2025	COSTO DE RRHH DEL GL 2025
Contrato Administrativos de Servicios	20	852,000	20	852,000
Decreto Legislativo N° 276	15	642,000	15	642,000
Decreto Legislativo N° 728	32	1,344,000	32	1,344,000
Total	67	2,838,000	67	2,838,000

Ejemplo de estimación de costos de personal

La misma entidad advierte que tiene los siguientes requerimientos: i) 10 solicitudes de reincorporación por mandato judicial con calidad de cosa juzgada, ii) un bono por negociación colectiva (concepto excepcional), iii) pago de Asignación por Tiempo de Servicios (ATS) de 2 servidores del DL 276

REGIMEN LABORAL	# PLAZAS/ PUESTOS 2024	COSTO AÑO 2024	Personal por mandato judicial (PEA - Costo)	Concepto excepcional: Bono (PEA - Costo)	Concepto ocasional: ATS (PEA - Costo)	# PLAZAS/ PUESTOS 2025	COSTO DE RRHH DEL GL 2025
Contrato Administrativos de Servicios	20	852,000	-	18 - 3,600	-	20	855,600
Decreto Legislativo N° 276	15	642,000	-	10 - 2,000	2- 4,000	15	648,000
Decreto Legislativo N° 728	32	1,344,000	5 – 120,000	32 - 6,400	-	37	1,470,400
Total	67	2,838,000	120,000	12,000	4,000	72	2,974,000

CONTENIDO

- 1 Sobre la gestión fiscal de recursos humanos
- 2 Consideraciones sobre estimaciones de costos de RRHH
- 3 Caso práctico – uso de la herramienta**

Uso de herramienta de costeo de RRHH en Gobiernos Locales

Estimación de ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público - Gobiernos locales

Régimen laboral	Cantidad de plazas y puestos	Ingreso mensual total	Carga social	Ingresos periódicos	Otros ingresos ocasionales	Costo total anual
Regimen Privado - DLeg 728	10	S/ 5,000.00	S/ 450.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 654,600.00
Administrativos - DLeg 276	2	S/ 4,000.00	S/ 360.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 104,760.00
Contrato Administrativo de Servicios - D	3	S/ 3,000.00	S/ 270.00	S/ 30.00	S/ 30.00	S/ 117,900.00
Regimen Privado - DLeg 728	1	S/ 10,000.00	S/ 900.00	S/ 50.00	S/ 600.00	S/ 131,450.00
Contrato Administrativo de Servicios - D	12	S/ 7,500.00	S/ 675.00	S/ 360.00	S/ 500.00	S/ 1,187,520.00
Contrato Administrativo de Servicios - D	10	S/ 3,500.00	S/ 315.00	S/ 600.00	S/ 600.00	S/ 469,800.00

[INGRESAR A LA HERRAMIENTA \(PLANTILLA\)](#)



Hoja de cálculo
de Microsoft Excel



PERÚ

Ministerio
de Economía y Finanzas



BICENTENARIO
PERÚ
2024



Programación Multianual Presupuestaria 2025 - 2027: Programación multianual de planillas y AIRSHP para gobiernos locales



Dirección General de Presupuesto Público