



SUMILLA: Ley que precisa el nombramiento excepcional del personal administrativo del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 en la Ley de presupuesto 2026.

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107º de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22º inciso c), 67º, 74º, 75º y 76º, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA**:

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE PRECISA EL NOMBRAMIENTO EXCEPCIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 276 EN LA LEY DE PRESUPUESTO 2026

Artículo 1.- Objeto

El objeto de la Ley es modificar la Nonagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, a fin de precisar el alcance del proceso de nombramiento excepcional del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276.

Artículo 2.- Finalidad

La finalidad de la Ley es garantizar la correcta aplicación del proceso de nombramiento excepcional del personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276, asegurando criterios uniformes de interpretación y eliminando restricciones que no resultan compatibles con la naturaleza excepcional de dicho proceso, en concordancia con los principios de igualdad de oportunidades, mérito y legalidad.

Artículo 3.- Modificación de la Nonagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 32513

Se modifica la Nonagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, suprimiéndose referencias contradictorias vinculadas al concurso público, Cuadro de Puestos de la Entidad y a la verificación del periodo de contratación, quedando redactada de la siguiente forma:

NONAGÉSIMA QUINTA. Nombramiento Excepcional Régimen Laboral 276.
[...]

Para la aplicación de los casos de excepción establecidos en la presente disposición es requisito que las plazas o puestos a ocupar se encuentren aprobados en el Cuadro de Asignación de Personal (CAP) o en el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) y en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP), *según corresponda*, así como que las plazas o puestos a ocupar se encuentren registradas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP)...

[...]

Asimismo, previamente *al proceso de nombramiento*, se debe contar con el informe favorable de la Oficina General de Presupuesto de la entidad que financia el gasto, en el que se señale, entre otros aspectos, que dicha entidad cuenta con los créditos presupuestarios suficientes para financiar el referido gasto y su sostenibilidad en los años fiscales siguientes.

[...]

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. - Implementación

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emite, de ser necesario, los lineamientos técnicos y administrativos complementarios para la adecuada aplicación de la presente Ley, dentro del plazo máximo de treinta (30) días hábiles contados a partir de su entrada en vigencia.

SEGUNDA. - Responsabilidad en la ejecución

Las entidades del Sector Público son responsables de garantizar que los procesos de nombramiento excepcional autorizados por la presente Ley se realicen en estricto cumplimiento de los requisitos, procedimientos y condiciones establecidos, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal de los funcionarios o servidores que intervengan en su ejecución.

TERCERA. - Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, febrero 2026



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 10/02/2026 17:49:37-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/02/2026 10:04:12-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zarith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/02/2026 10:15:27-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/02/2026 15:23:27-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/02/2026 15:23:42-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose Bernardo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 12/02/2026 13:07:11-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 11/02/2026 17:46:20-0500



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 13/02/2026 10:46:44-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

El presente Proyecto de Ley tiene por finalidad precisar el alcance del nombramiento excepcional del personal administrativo sujeto al régimen del Decreto Legislativo N.º 276, previsto en la Nonagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

La experiencia reciente en la aplicación de esta disposición ha evidenciado que el texto vigente contiene imprecisiones y contradicciones de técnica normativa que dificultan su correcta implementación por parte de las entidades del Sector Público. Estas inconsistencias no afectan la finalidad de la medida aprobada por el legislador, pero sí generan incertidumbre jurídica, interpretaciones divergentes y riesgos operativos que pueden retrasar o impedir la ejecución efectiva del proceso de nombramiento excepcional autorizado.

En particular, la norma incorpora referencias incompatibles con la naturaleza de este mecanismo extraordinario, tales como la mención a concursos públicos – propios de los procesos de ingreso ordinario al servicio civil – y la alusión al Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE), instrumento de gestión aplicable a entidades que ya han transitado al régimen de la Ley del Servicio Civil, pese a que la propia disposición excluye expresamente a dichas entidades. Asimismo, el texto presenta ambigüedad respecto del momento en que debe verificarse el cumplimiento del periodo mínimo de vinculación laboral exigido.

Frente a esta situación, la presente iniciativa legislativa no modifica los requisitos sustantivos del nombramiento excepcional ni amplía su ámbito de aplicación. Tampoco incorpora nuevos beneficiarios. Su propósito es estrictamente técnico: corregir errores de redacción, eliminar referencias contradictorias y precisar aspectos operativos indispensables para asegurar una aplicación uniforme, coherente y conforme a la intención original del legislador.

De esta manera, se busca fortalecer la seguridad jurídica, facilitar la gestión de las entidades públicas y garantizar que el proceso de nombramiento excepcional pueda ejecutarse de manera ordenada, transparente y eficiente, en beneficio de la estabilidad laboral de los servidores comprendidos y del adecuado funcionamiento de la administración pública.

II. FUNDAMENTACIÓN

La Nonagésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 32513 creó un mecanismo excepcional de nombramiento. Este mecanismo está dirigido al personal administrativo contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276.

Mediante la presente disposición se pretende regularizar estados laborales ya existentes. Es decir, reconocer la estabilidad a servidores que vienen trabajando de forma continua para el Estado. Sin embargo, el texto aprobado presenta problemas técnicos de redacción.

Por un lado, se hace mención a concursos públicos. Esto resulta contrario a la naturaleza de la medida. El nombramiento excepcional no es un proceso de ingreso ordinario. Es una regularización de vínculos laborales previos. Por otro lado, se exige que las plazas estén aprobadas en el CPE. Pero al mismo tiempo se señala que la norma solo aplica a entidades que no han transitado al régimen del servicio civil. Estas dos afirmaciones no pueden coexistir. Una excluye a la otra.

Por ello, la modificación propuesta elimina dichas referencias contradictorias. De esta manera, la norma será coherente y fácil de aplicar. Es importante precisar que la propuesta no flexibiliza requisitos. Tampoco elimina controles. Solo corrige errores formales que afectan la correcta implementación de la medida. Asimismo, se precisa el hito temporal para la verificación del cumplimiento del periodo mínimo de vinculación laboral, a fin de evitar interpretaciones divergentes en la aplicación de la norma. Solo corrige errores formales que afectan la correcta implementación de la medida.

2.1. Referencia a concursos públicos en un régimen excepcional de nombramiento

La disposición habilitante contiene una referencia a la “convocatoria de concursos públicos”, lo cual resulta incompatible con la naturaleza excepcional del nombramiento autorizado.

En efecto, si bien el ingreso al servicio civil se rige, como regla general, por el principio del mérito y el acceso mediante concurso público, la propia Ley de Presupuesto ha establecido una excepción expresa a dicha regla, al autorizar el nombramiento de personal que: ya mantiene vínculo con la entidad, ocupa una plaza orgánica presupuestada, y cumple un periodo mínimo de contratación.

En ese sentido, introducir la exigencia o referencia a concursos públicos desnaturaliza la finalidad de la habilitación legal, pues transforma un mecanismo de regularización excepcional en un proceso competitivo propio del ingreso ordinario al servicio civil, generando confusión interpretativa y dificultades operativas para las entidades.

La eliminación de dicha referencia no elimina controles ni flexibiliza requisitos, sino que reafirma el carácter excepcional del nombramiento autorizado por el legislador.

2.2. Incoherencia en la referencia al Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE)

La Nonagésima Quinta Disposición Complementaria Final establece, en su primer párrafo, que el nombramiento excepcional solo resulta aplicable a entidades que no han aprobado su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) en el marco del tránsito al régimen de la Ley N° 30057¹.

Sin embargo, en el párrafo siguiente, la misma disposición incluye al CPE como uno de los instrumentos de gestión en los cuales deben encontrarse aprobadas las plazas a ocupar, generando una contradicción normativa interna.

¹Perú. Ministerio de Economía y Finanzas. (2025). *Ley N.º 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026*, P. 66.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/anexos/ppto2026/Ley_N_32513-LeydePpto2026.pdf.

Dicha incongruencia afecta la claridad de la norma, pues: el supuesto habilitante se circunscribe a entidades que operan con CAP o CAP Provisional; mientras que el CPE es un instrumento propio de entidades que ya han transitado al régimen del servicio civil.

Por ello, resulta necesario suprimir la referencia al CPE en el segundo párrafo, manteniendo únicamente los instrumentos de gestión coherentes con el universo de entidades habilitadas por la norma.

Con esta modificación se brinda seguridad jurídica a las entidades públicas. Además, se protege el derecho de los trabajadores comprendidos en la disposición.

CUADRO COMPARATIVO - NECESIDAD DE MODIFICACIÓN DE LA 95ª DCF LEY N.º 32513

ASPECTO	TEXTO VIGENTE (PROBLEMA)	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	JUSTIFICACIÓN
Naturaleza del mecanismo	Se menciona la “convocatoria de concursos públicos”.	Se elimina la referencia a concursos públicos.	El nombramiento es excepcional y de regularización , no un proceso de ingreso ordinario. Mantener concursos desnaturaliza la finalidad de la norma.
Tipo de proceso	Mezcla nombramiento excepcional con lógica de ingreso por mérito competitivo.	Se reafirma que es un proceso de regularización de vínculos laborales existentes .	Evita confusión interpretativa y facilita la implementación por las entidades.
Requisitos del personal beneficiario	Genera incertidumbre sobre si deben competir nuevamente por su plaza.	Se reconoce estabilidad a servidores con vínculo previo continuo.	No se flexibilizan requisitos ni se eliminan controles; solo se corrigen errores formales.
Referencia al CPE	Se exige que plazas estén aprobadas en el CPE.	Se elimina la referencia al CPE.	El CPE es propio de entidades que ya migraron al Servicio Civil; la norma aplica a entidades que no han migrado .
Ámbito de aplicación institucional	Contradicción: aplica a entidades sin tránsito al Servicio Civil, pero exige instrumento propio de entidades que sí han transitado.	Se mantiene coherencia con CAP o CAP Provisional.	Se elimina contradicción normativa interna.

ASPECTO	TEXTO VIGENTE (PROBLEMA)	PROPUESTA DE MODIFICACIÓN	JUSTIFICACIÓN
Coherencia normativa	Existen disposiciones incompatibles dentro del mismo artículo.	Se depura el texto eliminando referencias contradictorias.	Brinda seguridad jurídica y facilita la aplicación uniforme.
Seguridad jurídica	Riesgo de interpretaciones divergentes entre entidades.	Se precisa el hito temporal para verificar el tiempo mínimo de vinculación laboral.	Evita conflictos administrativos y asegura aplicación homogénea.
Controles y requisitos	Podría interpretarse que la modificación flexibiliza exigencias.	Se aclara que no se eliminan controles ni requisitos .	La modificación es técnica y formal, no sustantiva.
Impacto en trabajadores	Incertidumbre sobre su regularización laboral.	Protección del derecho a la estabilidad de servidores comprendidos.	Garantiza la correcta implementación del mecanismo excepcional.
Impacto en la gestión pública	Dificultades operativas para ejecutar la norma.	Norma coherente y aplicable.	Mejora la eficiencia administrativa y la implementación del nombramiento excepcional.

Fuente: Elaboración propia

III. MARCO LEGAL

La iniciativa se sustenta en el siguiente marco normativo:

- Constitución Política del Perú, que reconoce el derecho al trabajo y el deber del Estado de promover condiciones laborales dignas.
- Ley N.º 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.
- Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa.
- Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- Normativa sobre gestión de recursos humanos del Sector Público, a cargo de SERVIR y la gestión fiscal de recursos humanos, a cargo de MEF².

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha señalado reiteradamente que las normas deben interpretarse de forma coherente y razonable. Las contradicciones internas afectan la seguridad jurídica y el principio de legalidad³.

² Ministerio de Economía y Finanzas. (2024). *Lineamientos para la gestión fiscal de los recursos humanos del sector público*. <https://www.mef.gob.pe>

³ Tribunal Constitucional del Perú. (2010). *Sentencia sobre seguridad jurídica y coherencia normativa*. <https://www.tc.gob.pe>



En ese sentido, resulta plenamente válido que el legislador corrija errores de técnica normativa cuando estos dificultan la aplicación de una ley.

IV. VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La modificación propuesta no crea una nueva figura jurídica. Tampoco introduce un régimen laboral distinto. Solo se está precisando y perfeccionando una disposición ya vigente dentro de la Ley de Presupuesto del Año Fiscal 2026.

El nombramiento excepcional del personal administrativo bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 continuará rigiéndose por las mismas reglas sustantivas. Por lo que la iniciativa es plenamente compatible con la legislación nacional.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

El presente Proyecto de Ley no genera ningún gasto adicional al Estado. La propia disposición que se modifica establece que los nombramientos se financian con el presupuesto institucional de cada entidad, no se amplía el campo de beneficiarios. Consecuentemente no crea nuevas obligaciones económicas, por lo que no existe impacto presupuestal.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y POLÍTICAS DE ESTADO

En cuanto a la conexión con la Agenda Legislativa del Congreso de la República para el período de sesiones anuales de 2025-2026, es importante destacar que este proyecto de ley el respeto a la dignidad del trabajador, promueve la igualdad real en el servicio público y fortalece la institucionalidad mediante una gestión laboral coherente con los valores democráticos del país está vinculado con el siguiente tema:

- **Política de Estado N.º 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación**, cuyo objetivo es garantizar un trato equitativo y sin exclusiones en el acceso y permanencia en el empleo público.
- **Política de Estado N.º 14: Acceso al empleo digno y productivo**, orientada a asegurar condiciones laborales justas, estabilidad y respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores.

Lima febrero del 2026