



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Presidencia Ejecutiva

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 7 de abril de 2026

OFICIO N° 000496-2026-SERVIR-PE

Señor

ALEJANDRO SOTO REYES

Presidente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República
Congreso de la República

Presente.-

Asunto : Opinión respecto del Proyecto de Ley N° 13514/2025-CR, "*Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO*".

Referencia : a) Oficio N° 01804-2025-2026-CPCGR/ASR-CR
b) Informe Técnico N° 000302-2026-SERVIR-GPGSC

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento a) de la referencia, mediante el cual solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13514/2025-CR, "*Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO*".

Al respecto, se remite el Informe Técnico N° 000302-2026-SERVIR-GPGSC de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, a través del cual se emite la opinión solicitada con relación a la citada propuesta normativa.

Sin otro particular, hago propicia la oportunidad para expresarle mi especial consideración.

Atentamente,

Firmado por

GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA

Presidente Ejecutivo

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: I2IK80E



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 19 de febrero de 2026

INFORME TECNICO N° 000302-2026-SERVIR-GPGSC

A : **GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA**
PRESIDENTE EJECUTIVO

De : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTA DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Opinión Técnica respecto al Proyecto de Ley N° 13514/2025-CR, "*Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO*".

Referencia : Oficio N° 01804-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13514/2025-CR, "*Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO*" (en adelante, el Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

I. Competencias de SERVIR

- 1.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR es un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH), al cual se le atribuye, entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de dicho sistema¹.
- 1.2 De esta manera, la presente opinión se enmarca en las competencias legalmente atribuidas a SERVIR y se emite sin perjuicio de la opinión que a otros sectores pudiera corresponderles.

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 El artículo 1 del Proyecto de Ley establece que su objeto consiste en "*actualizar progresivamente una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Pliego 205 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO*".

¹ Artículo 2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ENWC40



- 2.2 Asimismo, el artículo 2 del Proyecto de Ley señala que la propuesta legislativa tiene por finalidad *"contribuir y fortalecer mejores condiciones sociolaborales de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO con remuneraciones justas y competitivas a la realidad económica actual, reconociendo, valorando y coadyuvando al bienestar del personal, así como para atraer y retener talentos valiosos para la mencionada entidad"*.
- 2.3 En cuanto al mecanismo previsto para la determinación y aprobación de la nueva escala remunerativa propuesta, el Proyecto de Ley indica lo siguiente:

"Artículo 3.- Estudio Técnico

Autorícese al Ministerio de Economía y Finanzas para que, en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendarios, contados desde la entrada en vigor de la presente ley, realice el estudio técnico correspondiente, a efectos de presentar una nueva escala de ingresos para los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO. En caso de no realizar el estudio técnico en el plazo señalado, se autoriza al Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento presentar un estudio técnico al Ministerio de Economía y Finanzas sobre la propuesta de escala de SENCICO, el cual será aprobado en un plazo improrrogable de treinta (30) días calendarios.

Artículo 4.- Escala Remunerativa

Concluido el estudio técnico establecido en el primer párrafo del artículo 3, en un plazo improrrogable de treinta (30 días) calendarios, se procede a la aprobación de la nueva escala remunerativa para los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO, la que no podrá ser inferior a la actual escala remunerativa.

Artículo 5.- Aprobación

La nueva escala remunerativa es aprobada mediante decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas a solicitud del Pliego 205 - Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO".

- 2.4 Respecto al financiamiento, el artículo 6 del Proyecto de Ley indica lo siguiente: *"Se autoriza al Pliego 205 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO, durante el año 2025, a efectuar modificaciones presupuestales en el nivel funcional programático para la implementación de la nueva escala remunerativa, sin que los mismos demanden recursos adicionales del tesoro público"*.
- 2.5 Finalmente, en la única disposición complementaria final del Proyecto de Ley se señala que: *"se exonera al Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO lo establecido en los artículos 6 y 9 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2025, para la actualización de la nueva escala"*.
- 2.6 Respecto a la problemática que se busca atender con la propuesta normativa, la Exposición de Motivos señala lo siguiente:

"(...) SENCICO engloba a 359 trabajadores aproximadamente, quienes no ven mejoras de su escala remunerativa desde el año 2009, último año donde se aprobó su actual escala mediante DECRETO SUPREMO Nº 075-2009-EF (...).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ENWCL40



Como puede apreciarse, las remuneraciones no se encuentran acordes a la realidad laboral de otras entidades, incluso existen sueldos más bajo que las remuneración mínima mensual dispuesta por el Estado, a pesar que sus trabajadores realizan actividades especializadas, orientadas a la investigación, evaluación de sistemas constructivos innovadores y proponemos normas para el desarrollo de la industria de la construcción; contribuyendo así al incremento de la productividad de las empresas constructoras y a la mejora de la calidad de vida de la población. Asimismo, la actual escala remunerativa genera desigualdad. Desmotivación y sobre todo alta rotación de profesionales, que generan que busquen otros espacios laborales donde puedan cubrir de manera óptima la canasta familiar, la educación y el desarrollo de los miembros de sus familias" (Énfasis propio).

- 2.7 Finalmente, en relación con el Análisis Costo – Beneficio, la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley señala que: "(...) Esta medida si bien tiene un impacto en las finanzas públicas éstas serán asumidas con los recursos que ya tiene presupuestado dicha entidad, no generando gastos al erario nacional".

III. Análisis del Proyecto de Ley

Sobre el objeto de la propuesta normativa y su vinculación al SAGRH

- 3.1. Conforme se ha mencionado en los numerales 1.1 y 1.2 del presente Informe Técnico, SERVIR es el ente rector del SAGRH, el mismo que está comprendido por los subsistemas: (1) planificación de políticas de recursos humanos; (2) organización del trabajo y su distribución; (3) gestión del empleo; (4) gestión del rendimiento; (5) gestión de la compensación; (6) gestión del desarrollo y capacitación; y, (7) gestión de relaciones humanas y sociales.
- 3.2. Ahora bien, de lo señalado en la propuesta normativa bajo análisis se aprecia que el Proyecto de Ley tiene como objeto actualizar la escala remunerativa para los servidores públicos del Pliego 205 del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (en adelante, SENCICO).
- 3.3. Estando a ello, de la revisión de las disposiciones de la propuesta normativa, se advierte que esta se encuentra vinculada directamente con el **Subsistema de Gestión de la Compensación**² del SAGRH (subsistema 5), específicamente, en cuanto a las compensaciones económicas. Asimismo, se aprecia que el Proyecto de Ley tiene relación indirecta con el **Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos**³ del SAGRH (subsistema 1).
- 3.4. Sobre el particular, en cuanto a las compensaciones económicas del Subsistema de Gestión de la Compensación, si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y

² Este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa (literal i del subnumeral 6.15 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE).

³ Este subsistema incluye el proceso de planificación de recursos humanos por el cual se planifican las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos durante el periodo programado, generando los documentos de gestión correspondientes (literal b del literal ii del subnumeral 6.1.1 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE).

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ENWCL40



el funcionamiento del SAGRH, mediante el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021⁴, se establece que la atribución para brindar opiniones técnicas relacionadas a los ingresos del personal del Sector Público la ejerce de forma exclusiva y excluyente el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH). Además, mediante Decreto Legislativo N° 1666⁵ y su modificatoria⁶, se dispone que la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público se rige por principios, entre los cuales encontramos al principio de exclusividad, a través del cual se precisa que la competencia exclusiva y excluyente corresponde a la DGGFRH, quien emite opinión vinculante en las materias de su competencia.

- 3.5. Aunado a ello, se advierte que esta medida, contenida en el Proyecto de Ley, tiene impacto presupuestal, con lo cual, se sugiere solicitar la opinión del MEF, también en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público⁷.
- 3.6. De esta manera, siendo que el objeto del Proyecto de Ley está dirigido a actualizar la escala remunerativa para los servidores públicos del Pliego 205 de SENCICO, lo cual se relaciona con los ingresos del personal del Sector Público, y conforme a lo mencionado previamente, corresponderá al **Ministerio de Economía y Finanzas emitir opinión en el marco de su competencia.**
- 3.7. Por otro lado, respecto al **subsistema de planificación de políticas de recursos humanos**⁸ es preciso tener en consideración lo siguiente:
 - (i) La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) se gestó como una de las reformas más ambiciosas del Estado en materia de recursos humanos, justamente para corregir el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, dada la multiplicidad de regímenes laborales (BID, 2022). Esta reforma tiene por objeto **establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado.**
 - (ii) La citada Ley busca profesionalizar el servicio civil a través de la meritocracia y finalizar con el desorden existente y la dispersión salarial, toda vez que **existen reglas claras para el acceso a la función pública y el establecimiento de remuneraciones**⁹ que respondan a **criterios objetivos y uniformes en relación a las funciones y/o grado de**

⁴ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público.

⁵ Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

⁶ Nos referimos a la Ley N° 32448, Ley que modifica el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

⁷ El artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1440, señala:

"Artículo 5. Dirección General de Presupuesto Público

5.1 La Dirección General de Presupuesto Público del Ministerio de Economía y Finanzas es el ente rector del Sistema Nacional de Presupuesto Público. Ejerce la máxima autoridad técnico-normativa del Sistema Nacional de Presupuesto Público, manteniendo relaciones técnico-funcionales con la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el Pliego o en la Entidad Pública, según corresponda, y con el Responsable del Programa Presupuestal. (...)"

⁸ Este subsistema es el que permite organizar la gestión interna de los recursos humanos, en congruencia con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, permite definir las políticas, directivas y lineamientos propios de la entidad con una visión integral, en temas relacionados con recursos humanos; y comprende la planificación de las necesidades reales de personal para cubrir los requerimientos durante el periodo programado.

⁹ Establecido por Decreto Supremo N° 138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ENWCL40



responsabilidad¹⁰ de los servidores públicos que se encuentran previamente clasificados en grupos y niveles o categorías¹¹ que responden a una estructura de puestos definida transversalmente para toda la función pública.

- (iii) Si bien el avance de la reforma en los últimos años no ha sido el esperado¹², con la emisión del Decreto Legislativo N° 1602, se ha logrado simplificar y agilizar en gran medida el proceso de tránsito de las entidades del Poder Ejecutivo, con lo cual a la fecha se tienen 138 entidades que han cumplido con la presentación de sus Cuadros de Puestos de la Entidad – CPE, lo que representa el 95% de la meta. Asimismo, en el marco de la habilitación dispuesta en el numeral 4.3 del mismo decreto, SERVIR elaboró 11 propuestas adicionales de las entidades públicas que no presentaron su propuesta en los plazos definidos por el D. Leg. N° 1602, bajo dicho contexto, se tienen 143 propuestas con opinión favorable de SERVIR, sobre estas se contemplan más de 32 mil puestos y más de 100 mil posiciones, las cuales serán formalizadas con la aprobación de los respectivos CPE, lo que permitirá la implementación progresiva y voluntaria de servidores en el marco del régimen de la Ley N° 30057, a través de las designaciones de confianza y los concursos públicos de méritos¹³.
- (iv) De otra parte, cabe precisar que, el CPE es el instrumento de gestión que recoge todos los puestos/cargos y posiciones dentro de la entidad pública (contempla el régimen del Servicio Civil, carreras especiales y los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057¹⁴), así como, la valorización de los puestos. El CPE integra la información contenida en el CAP Provisional y PAP, teniendo finalmente un único instrumento de gestión aprobado, permitiendo que las entidades adopten los criterios técnicos y metodológicos para tener un adecuado control de la administración del personal, en función a las necesidades de la entidad que se encuentren debidamente justificadas.
- (v) En esa línea, es preciso tomar en consideración que, respecto al tránsito al régimen de la LSC, SENCICO a la fecha cuenta con una propuesta de CPE que ha sido validado por SERVIR y por el Ministerio de Economía y Finanzas, encontrándose actualmente en la etapa de elaboración del Manual de Perfiles de Puestos (MPP).
- (vi) De esta manera, el no fomentar el impulso al régimen del servicio civil supondría no reconocer un esfuerzo institucional intenso y sostenido durante los últimos años para transitar al régimen de la LSC de dicha entidad.
- (vii) Finalmente, resulta pertinente traer a colación que el régimen unificador de la LSC procura la mejora en las compensaciones económicas; es así que, este régimen implica que los servidores civiles tengan doce (12) compensaciones económicas mensuales, incluyendo vacaciones, más dos (2) compensaciones por concepto de aguinaldo (equivalente cada uno a la compensación económica mensual que perciben)¹⁵ y

¹⁰ En referencia a los perfiles de puestos, según los lineamientos dispuestos en la Directiva N° 003-2024-SERVIR-GDSRH. Diseño de perfiles de puestos y elaboración, aprobación, administración y modificación del Manual de Perfiles de Puestos.

¹¹ En referencia a las familias y roles dispuestos para los grupos de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias, según los lineamientos establecidos en la Directiva N° 001-2024-SERVIR-GPGSC. Familias de puestos y roles y Manual de Puestos Tipo (MPT) aplicables al Régimen del Servicio Civil.

¹² Situación que se encuentra principalmente explicado por el impacto presupuestario del tránsito al Régimen de la LSC debido a la valorización de las posiciones, aunado a que, el tránsito de las entidades públicas (fase 1) estaba supeditado a la decisión de las autoridades de turno, así como, la complejidad de adecuar, ordenar y formalizar la organización interna de cada entidad a través de sus instrumentos de gestión, entre otros motivos adicionales (BID, 2022).

¹³ Conforme lo señalado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos mediante correo electrónico del 24 de setiembre de 2025.

¹⁴ Particularmente, es el primer instrumento de gestión que recoge los cargos bajo el régimen CAS.

¹⁵ Reglamento de Compensaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 138-2014-EF y modificatorias
"Artículo 18.- Monto de los aguinaldos

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ENWCL40



adicionalmente una compensación por tiempo de servicios (CTS) equivalente a una compensación mensual que se calcula sobre la base de la compensación económica. Por lo tanto, los servidores civiles del nuevo régimen en un año generarán quince (15) compensaciones económicas mensuales, lo cual supondrá un incremento en sus actuales ingresos para aquellos servidores públicos que decidan incorporarse al nuevo régimen, pues este reformula la política remunerativa del Sector Público.

- (viii) Estando a lo expuesto, **la implementación de la reforma del Servicio Civil a través del tránsito a la LSC, se configura como la solución a los problemas planteados ante la diversidad de regímenes laborales en el sector público**, es decir, busca no sólo ordenar los nuevos ingresos del Estado, sino también ha diseñado las escalas de compensaciones para cada familia de puestos y, al interior de cada nivel, una estructura de bandas remunerativas, elaboradas con el fin de retribuir de mejor manera la prestación del servidor civil y acabar con las desigualdades existentes.

- 3.8. Por lo señalado, de acuerdo al análisis efectuado en los numerales precedentes referente a dicho subsistema, no encontramos viable el Proyecto de Ley.

Otras consideraciones a tener en cuenta

- 3.9. Teniendo en cuenta que el objeto del Proyecto de Ley bajo análisis versa sobre la actualización de la escala remunerativa aplicable al personal del Pliego 205 de SENCICO, se considera necesario recordar que el artículo 79 de la Constitución Política del Perú dispone que:

"Artículo 79.- Los representantes ante el Congreso **no tienen iniciativa para crear ni aumentar gastos públicos, salvo en lo que se refiere a su presupuesto**".

- 3.10. Sobre el particular, cabe traer a colación que, con relación a dicha **prohibición de gasto**, la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, citando al desarrollo jurisprudencial efectuado por el Tribunal Constitucional, ha señalado¹⁶ que:

"(...) esta Dirección General considera, respecto a la prohibición de gasto público descrita en el artículo 79 de la Constitución que, en la formulación de proyectos de ley, los congresistas de la República, deben observar los siguientes criterios:

- a) *Los congresistas de la República pueden formular iniciativas legislativas que generen gasto público siempre que concurran dos circunstancias, según los criterios jurisprudenciales del máximo intérprete de la Constitución, que son:*
- i) *Que dicho gasto no exceda el balance general de ingresos y gastos de la Ley de Presupuesto del Año Fiscal respectivo, en observancia del principio de equilibrio presupuestario y de lo dispuesto en los artículos 77, 78 y 80 de la Constitución; es decir que **no puede implicar la***

El monto de cada aguinaldo es equivalente a un catorceavo (1/14) de la compensación económica anual del servidor civil, es decir, una suma igual a la compensación económica que mensualmente percibe el servidor en los meses de julio y de diciembre, según se trate del aguinaldo con motivo de Fiestas Patrias o de Navidad, respectivamente."

¹⁶ En el Boletín Especial Edición Fiestas Patrias extraído de <https://www.gob.pe/institucion/minjus/informes-publicaciones/4479066-boletin-especial-edicion-fiestas-patrias>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ENWCL40



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

generación de gasto público que sea imputable a la ley de presupuesto del Año Fiscal en curso escapando de su balance general de cifras de ingresos y egresos.

- ii) **Que en el íter legislativo de dicha iniciativa legislativa haya participado el Poder Ejecutivo consintiendo su aprobación.**
- b) **Los congresistas de la República no pueden aprobar iniciativas legislativas que, generando gasto público, afecten directamente el principio de equilibrio presupuestario en el presupuesto del Sector Público del año en el que se presenta el proyecto de ley. Dicha prohibición resulta aplicable incluso en el escenario en que el Poder Ejecutivo haya consentido su aprobación en el iter legislativo; pues en ese caso se vulneraría el artículo 79 de la Constitución.**

En ese sentido, en el análisis de impactos cuantitativos y/o cualitativos de la norma, en la exposición de motivos de los proyectos de ley que generen gasto público, se debe justificar y sustentar por qué la propuesta normativa, no vulnera el principio de equilibrio presupuestario en el presupuesto del Sector Público del año en el que se presenta el proyecto de ley, así como los mecanismos de participación y consentimiento del Poder Ejecutivo respecto a la aprobación de la iniciativa legislativa.

- c) **Los congresistas de la República no se encuentran prohibidos de dar leyes que reconocen y/o amplían el reconocimiento de derechos estableciendo obligaciones al Estado siempre que no generen gasto público, y que puedan constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de sus atribuciones, el Poder Ejecutivo determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la ley de presupuesto anual correspondiente, salvaguardando así la observancia del principio de equilibrio presupuestario".**

- 3.11. Por consiguiente, recomendamos al legislador tener en consideración lo expresado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en atención al desarrollo jurisprudencial efectuado por el Tribunal Constitucional.

IV. Conclusiones y recomendaciones

- 4.1 En relación con el Proyecto de Ley N° 13514/2025-CR, "*Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción – SENCICO*", es importante tener en consideración que, ante la problemática contenida en la propuesta normativa, el Poder Ejecutivo viene impulsando la implementación de la reforma del Servicio Civil a través del tránsito a la Ley N° 30057. Consecuentemente, **en relación al Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos, no podemos otorgar viabilidad a la propuesta formulada**, conforme a lo desarrollado en los numerales 3.7 al 3.8 del presente Informe Técnico.
- 4.2 Por otro lado, corresponde al **Ministerio de Economía y Finanzas emitir opinión sobre la viabilidad de la presente propuesta, por ser materia de ingresos del personal del Sector Público**, conforme lo precisado en los numerales 3.4 al 3.6 del Informe Técnico.
- 4.3 Finalmente, se recomienda tener en consideración la opinión expresada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, respecto a los alcances jurisprudenciales de la **prohibición de**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ENWCL40



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

gasto dispuesta en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, conforme a lo indicado en los numerales 3.10 y 3.11 del presente Informe Técnico.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes. Asimismo, se adjunta el proyecto de oficio para dar respuesta al Congreso de la República.

Atentamente,

Firmado por

BETSY DIANA ROSAS ROSALES

Gerente (a) de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil (e)

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

LUCIA PAMELA ROJAS PEÑA

Analista Jurídico ii de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ALONDRA DORIS PAREDES RUA

Analista de Proyectos Normativos del Sistema Administrativo de Recursos Humanos

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: ENWCL40