



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, 16 de abril de 2026

OFICIO N° 000585-2026-SERVIR-PE

Señora

MILAGROS JÁUREGUI DE AGUAYO

Presidenta de la Comisión de Mujer y Familia

Congreso de la República

Edificio "Víctor Raúl Haya de la Torre" – Psje. Simón Rodríguez 541 – 3° piso – Oficina 107 - Lima
Presente.-

Asunto : Opinión respecto del Proyecto de Ley N° 13931/2025-CR "*Ley que dispone la incorporación de los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), contratados a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 al régimen laboral del Decreto Legislativo 728*"

Referencia : a) Oficio N° 0715-2025-2026-CMF-CR
b) Informe Técnico N° 000629-2026-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° 13931/2025-CR "*Ley que dispone la incorporación de los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), contratados a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 al régimen laboral del Decreto Legislativo 728*"

Al respecto, se remite el Informe Técnico N° 000629-2026-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: 61U1HCJ



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, 27 de marzo de 2026

INFORME TECNICO N° 000629-2026-SERVIR-GPGSC

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

De : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**
GERENTE (A) DE LA GERENCIA DE POLÍTICAS DE GESTIÓN DEL SERVICIO CIVIL

Asunto : Opinión técnica sobre el Proyecto de Ley N° 13931/2025-CR "*Ley que dispone la incorporación de los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), contratados a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728*"

Referencia : Oficio N° 0715-2025-2026-CMF/CR

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Comisión de Mujer y Familia del Congreso de la República solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13931/2025-CR "*Ley que dispone la incorporación de los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), contratados a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728*" (en adelante, Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

I. Competencias de SERVIR

- 1.1 El Decreto Legislativo N° 1023¹ crea a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR como un organismo técnico especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros, rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, SAGRH) atribuyéndole entre otras funciones, la de emitir opinión previa a la expedición de normas de alcance nacional relacionadas con el ámbito de aplicación de dicho sistema.
- 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 tiene por objeto "*autorizar la incorporación de los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) contratados a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, con la finalidad de fortalecer la estabilidad laboral, la profesionalización del servicio y la continuidad en la atención a poblaciones vulnerables*".

¹ Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

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: OZGX6RX



- 2.2. Por su parte el artículo 2 del Proyecto de Ley autoriza al Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) para que proceda con la incorporación al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo, de los servidores que cumplan con los siguientes requisitos:
- Contar, a la fecha de publicación de la presente ley, con contrato vigente bajo la modalidad del régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, a plazo indeterminado.
 - Haber ingresado al Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) mediante concurso público de méritos o, excepcionalmente, haber prestado servicios bajo la modalidad de locación de servicios de manera previa a la suscripción del contrato CAS.
 - Haber laborado como mínimo dos (2) años de manera continua o tres (3) años de manera discontinua en el INABIF, computados hasta la fecha de publicación de la presente Ley.
- 2.3. El artículo 3 del Proyecto de Ley establece que la incorporación de los servidores al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 se llevará a cabo de manera progresiva en un plazo máximo de tres (3) años, atendiendo a las necesidades institucionales, la disponibilidad presupuestal del INABIF y el orden de prelación derivado de la antigüedad laboral. Para ello, se establecen las siguientes disposiciones:
- La implementación se realiza conforme a los principios de meritocracia, capacidad y profesionalización del servicio.
 - El INABIF brinda programas de capacitación especializada para los trabajadores incorporados, con una duración máxima de dos (2) años posteriores al cambio de régimen.
- 2.4. El artículo 4 del Proyecto de Ley establece que, los servidores del INABIF contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057 a plazo indeterminado mantienen la vigencia de su vínculo laboral y cuentan con protección frente al despido arbitrario o cese injustificado, hasta la culminación del proceso de incorporación previsto en la presente Ley, salvo la existencia de causa legal debidamente acreditada conforme al ordenamiento vigente.
- 2.5. En esa misma línea, el artículo 5 del Proyecto de Ley dispone que la implementación de la presente iniciativa legislativa se financia con cargo al presupuesto institucional del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, ni afectar los recursos destinados a la prestación de servicios esenciales o a inversiones en infraestructura. Asimismo, señala que, para tal efecto, se autoriza al INABIF a realizar las modificaciones presupuestarias que resulten necesarias dentro de su marco presupuestal vigente, conforme a la normativa del Sistema Nacional de Presupuesto.
- 2.6. Finalmente, el Proyecto de Ley tiene cuatro (04) disposiciones complementarias finales, que señalan lo siguiente:

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: OZGX6RX



"Disposiciones Complementarias Finales"

PRIMERO. Normas complementarias

El Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), en coordinación con el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables y el Ministerio de Economía y Finanzas, emite las disposiciones reglamentarias y lineamientos necesarios para la implementación de la presente Ley, en un plazo no mayor de sesenta (60) días hábiles contados desde su entrada en vigencia.

SEGUNDO. Inclusión excepcional

De manera excepcional, se encuentran comprendidos en los alcances de la presente Ley los trabajadores que, dentro de los tres (3) años previos a su entrada en vigencia, hayan renunciado voluntariamente a su condición de CAS a plazo indeterminado para acceder a otras plazas dentro del INABIF con la finalidad de mejorar sus ingresos, siempre que mantengan vínculo laboral vigente a la fecha de publicación de la presente Ley.

TERCERO. Exoneraciones para implementar el proceso

Se exceptúa al Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar – INABIF de lo dispuesto en los artículos 6, 8 y 9 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, a fin de implementar la presente ley.

CUARTO. Conformación de la Comisión de Incorporación

La Comisión de Incorporación está integrada de manera paritaria por representantes del INABIF y por representantes de las organizaciones sindicales reconocidas. La Comisión se instala dentro de los sesenta (60) días calendario posteriores a la entrada en vigencia de la presente Ley".

- 2.7. La Exposición de Motivos, fundamenta la iniciativa legislativa señalando entre otros aspectos, lo siguiente:

"La presente propuesta de ley tiene como objetivo la incorporación de los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) contratados bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Fomento del Empleo. Esta medida busca promover una mayor estabilidad laboral, fortalecer la profesionalización del servicio público y garantizar la continuidad de los servicios que el INABIF brinda a las poblaciones vulnerables del país.

En el marco de sus funciones, el INABIF cuenta con personal que desarrolla labores de naturaleza continua, permanente y directamente vinculadas al cumplimiento de sus objetivos institucionales. No obstante, un número significativo de estos trabajadores se encuentra vinculado bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto Legislativo 1057, pese a mantener contratos a plazo indeterminado y a desempeñar funciones que no revisten carácter temporal ni eventual.

Esta situación genera una evidente asimetría en materia de derechos laborales, estabilidad y beneficios sociales, respecto de trabajadores que realizan funciones equivalentes bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728. Asimismo, la permanencia prolongada en el régimen CAS contraviene el carácter excepcional y transitorio que motivó su creación, así como los criterios de progresividad en el reconocimiento de derechos laborales.

En ese contexto, la presente iniciativa legislativa tiene por finalidad corregir dicha distorsión estructural, disponiendo la incorporación progresiva de los trabajadores CAS indeterminados

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: OZGX6RX



del INABIF al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, garantizando condiciones de equidad, estabilidad laboral, meritocracia y profesionalización del servicio público, sin afectar la sostenibilidad presupuestal de la entidad.

Por ello, esta iniciativa propone la incorporación de los trabajadores contratados bajo dicho régimen al régimen del Decreto Legislativo N° 728, lo cual contribuirá al fortalecimiento de la estabilidad laboral, brindando mayor certeza a los trabajadores y garantizando la continuidad en la atención de los beneficiarios del INABIF

(...)”..

2.8. Respeto del Análisis Costo – Beneficio, se precisa que:

“El presente Proyecto de Ley no genera gastos adicionales al Tesoro Público, ya que su ejecución se financiará con cargo al presupuesto institucional del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), y su desarrollo se llevará a cabo de manera progresiva durante un plazo máximo de tres (3) años. Por lo tanto, la iniciativa no compromete recursos fiscales adicionales ni altera el equilibrio presupuestario del Estado”.

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 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. En relación con ello, corresponde señalar que la propuesta normativa tiene por finalidad incorporar de manera progresiva a los servidores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (en adelante, INABIF) contratados a plazo indeterminado bajo el régimen del Decreto legislativo N° 1057 (CAS), al régimen del Decreto Legislativo N° 728, lo cual tiene relación directa con los subsistemas de **planificación de políticas de recursos humanos**², **organización del trabajo y su distribución**³ y **gestión del empleo**⁴, por lo que corresponde emitir pronunciamiento respecto a la viabilidad del Proyecto de Ley.
- 3.3. Sobre el particular, el Proyecto de Ley pretende incorporar al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, a los servidores CAS del INABIF en un periodo máximo de tres (03) años, enmarcándose dentro del **subsistema de planificación de políticas de recursos humanos**.
- 3.4. En efecto, la planificación de políticas de recursos humanos, forma parte del SAGRH, el mismo que es una función técnica y normativa fundamental encargada de asegurar que toda decisión sobre servidores civiles en el sector público responda a criterios de racionalidad, eficiencia y sostenibilidad, en el marco de las políticas de la gestión pública.

² 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.

³ En este subsistema se definen las características y condiciones del ejercicio de las funciones, así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas.

⁴ Incorpora el conjunto de políticas y prácticas de personal destinadas a gestionar los flujos de los servidores civiles en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos desde la incorporación hasta la desvinculación.

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: OZGX6RX



- 3.5. Al respecto, el Proyecto de Ley no tiene un sustento válido respecto a la medida que plantea. Por ejemplo, desde la planificación de los recursos humanos, no analiza los objetivos estratégicos que se requieren atender y que sólo podrían ser cubiertos a través de servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728; tampoco se evidencia el mapeo de puestos ni la dotación de personal en relación con las funciones que comprende el INABIF que justifiquen alguna medida de este tipo.
- 3.6. De la revisión de la Exposición de Motivos se advierte que esta no analiza de manera objetiva la organización interna de los recursos humanos del INABIF el mismo que se encuentra en congruencia con los objetivos estratégicos de dicho sector, limitándose a mencionar que:
- "En este sentido, el Proyecto de Ley busca eliminar las situaciones de discriminación laboral entre los trabajadores que realizan funciones permanentes dentro del INABIF, garantizando la igualdad de trato, la estabilidad laboral y la protección de los derechos de los trabajadores, en consonancia con los principios constitucionales que regulan el derecho al trabajo en el país"*
- 3.7. Dicho sustento, no permite definir con una visión integral la problemática relacionada a los recursos humanos del INABIF; asimismo, la presente propuesta legislativa busca establecer una regla de privilegio a favor únicamente de los servidores CAS del INABIF generando un trato desigual frente a las demás personas que trabajan en las entidades de la Administración Pública, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 103 de la Constitución Política del Perú, que dispone: *"Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas (...)".*
- 3.8. Estando a ello, **la propuesta normativa en los términos propuestos no es compatible con el subsistema de planificación de recursos humanos, por lo que no resulta viable.**
- 3.9. Respecto a la operatividad del cambio de régimen de los servidores CAS al régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728, implica una modificación a los instrumentos de gestión de recursos humanos de la entidad que regulan los perfiles y/o cargos, debiendo precisarse que los servidores CAS no cuentan con reglas y organización que den coherencia a sus perfiles. Así, se debe tener presente que, mediante el **subsistema de organización del trabajo**, se establecen las características y condiciones para el ejercicio de las funciones de los servidores, así como los requisitos de idoneidad de las personas a desempeñar dichas funciones y es bajo dicho marco que se estructuran los procesos de diseño y administración de puestos.
- 3.10. Al respecto, es importante tomar en consideración que una entidad que cuenta con puestos debidamente organizados, procura el cumplimiento de sus actividades; a fin que sea más eficiente y pueda generar mayores impactos en la prestación de servicios públicos. Asimismo, el establecimiento de requisitos de idoneidad por parte de las entidades garantiza que los servidores civiles tengan la capacidad de desempeñarse adecuadamente.
- 3.11. En ese sentido, cabe destacar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus modificatorias (en adelante, **LSC**), establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas 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: OZGX6RX



su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas⁵, incluidos los servidores CAS del INABIF.

- 3.12. Así, a través del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias (en adelante, **Reglamento General**), dispone que las familias de puestos tienen por finalidad organizar el Servicio Civil, orientar el fortalecimiento y mejora de las capacidades de los servidores civiles, así como también servir de base para la capacitación, evaluación y valorización de los puestos, estableciendo que:

"El servicio civil está organizado en familias de puestos. Una familia de puestos es el conjunto de puestos con funciones, características y propósitos similares. Las familias de puestos están conformadas por uno o más roles, que agrupan, a su vez, puestos con mayor afinidad entre sí.

Los puestos de directivos públicos, servidores civiles de carrera y servidores de actividades complementarias se organizan en familias de puestos, considerando criterios particulares según la naturaleza de cada grupo.

Las familias de puestos constan en anexo que forma parte del presente Reglamento. Los roles de las familias de puestos se determinan mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva previo acuerdo del Consejo Directivo de SERVIR. SERVIR aprobará directivas sobre las familias de puestos y roles".

- 3.13. Por lo tanto, la incorporación que se pretende regular, en lugar de contribuir a una mejor organización de los recursos humanos de la entidad, contribuiría al desorden que pretende remediar el régimen unificador de la LSC. Por lo tanto, el Proyecto de Ley en los términos propuestos no es compatible con el **subsistema de organización del trabajo y su distribución, por lo que no resulta viable.**
- 3.14. Ahora bien, respecto del **subsistema de gestión del empleo**, cabe recordar que dicho subsistema tiene como uno de sus procesos la gestión de la incorporación, donde encontramos entre uno de sus procesos, el de "selección", el cual consiste en incorporar servidores, con la finalidad de seleccionar a la persona más idónea para el puesto sobre la base del mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos. Las etapas de la convocatoria y reclutamiento en el régimen unificador de la LSC son cinco (5): Evaluación de conocimientos (obligatoria); evaluación psicométrica (obligatoria) y psicológica (opcional); evaluación de competencias (obligatoria para Directivos y para los otros grupos solo en caso la entidad se encuentre acreditada); evaluación curricular (obligatoria) y; entrevista final (obligatoria).
- 3.15. De la revisión de la legislación que regula la contratación de los servidores CAS, se debe tener en cuenta que el artículo 3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, y sus modificatorias, dispone como parte del procedimiento de contratación del personal CAS, lo siguiente:

⁵ Artículo I de la Ley N° 30057.

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: OZGX6RX



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

*"Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, **se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional** para las entidades aplicar otros mecanismos, como **la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas**, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria.*

En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas, se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos". (Énfasis agregado).

- 3.16. Como se advierte, las contrataciones de servidores CAS suelen ser más flexibles y adaptables a las necesidades de la entidad, inclusive se puede observar exigencias distintas en las formas de acceso a la carrera administrativa, puesto que, si bien en los diversos regímenes se desarrollan concursos públicos de méritos, el régimen CAS, por ejemplo, no aplica obligatoriamente evaluaciones técnicas en todos sus concursos.
- 3.17. Ello se colige también por lo expresado por el Tribunal Constitucional al haber declarado inconstitucional el artículo 2 de la Ley N° 31131, que **dejó sin efecto la incorporación de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, al régimen del Decreto Legislativo N° 728 o Decreto Legislativo N° 276**, a través del Pleno Sentencia N° 979/2021 recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC⁶ (en adelante, Sentencia del TC), del cual conforme al análisis efectuado se desprende lo siguiente:
- **El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público de méritos** que se haya regido por los principios de igualdad de oportunidades, de meritocracia y de capacidades de las personas. Una fórmula de acceso contraria a este diseño contraviene el marco normativo sobre el cual se desarrolla la gestión de recursos humanos en el sector público y, además, debilita el esfuerzo que el Poder Ejecutivo viene desplegando a fin de implementar progresivamente un régimen laboral único (LSC) para todos los trabajadores que prestan servicios en las diferentes instituciones públicas del país.
 - Si bien el inciso c) del artículo 2° de la Ley N° 31131 estableció como requisito para el traslado a los regímenes de los Decretos Legislativos Nros. 276 o 728 el haber ingresado a la institución mediante concurso público, **las normas que regulan el régimen laboral del CAS cuentan con un proceso de selección sujeto a un estándar de exigencia menor al previsto para el acceso a otros regímenes laborales**, puesto que no se requiere obligatoriamente la realización de un examen de conocimientos técnicos. Situación distinta se presenta en el caso de acceder a una plaza a tiempo indeterminado en la administración pública, en donde se deben someter a un concurso público que cumpla con la evaluación de las características de perfil curricular y la evaluación de conocimientos técnicos a través de un examen, así como también de sus capacidades en el marco de una entrevista personal. Solo de esa manera se preserva la meritocracia en el sector público y se garantiza la igualdad de acceso al empleo público.
- 3.18. En ese orden de ideas, podemos precisar que el Proyecto de Ley no converge con los criterios analizados en la Sentencia del TC, toda vez que pretende incorporar a los servidores CAS al régimen del Decreto Legislativo N° 728, lo cual no correspondería pues éstos **deben transitar mediante un concurso público de méritos al régimen unificador de la LSC bajo las exigencias establecidas en la legislación vigente.**

⁶ Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728.

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: OZGX6RX



- 3.19. Aunado a ello, se debe tener presente que en nuestra legislación se establece que el acceso, así como sus mecanismos de progresión, se efectúan mediante un proceso de selección que tiene como objetivo elegir a las personas más idóneas para cada puesto, basándose en el mérito, la competencia y la transparencia, garantizado así la igualdad de oportunidades para acceder a la función pública. Así tenemos que, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y otras normas relacionadas con los regímenes generales y especiales, **consagran el principio de igualdad de oportunidades como regla que debe regir en todos los procesos de la gestión de recursos humanos en el Estado.**
- 3.20. En ese sentido, proponer una fórmula de acceso distinta a la establecida en nuestra legislación vigente, **constituyen una flagrante transgresión a uno de los requisitos para la incorporación a la función pública, que es el haber accedido al puesto mediante un concurso público de méritos.**
- 3.21. Ahora bien, **cabe recordar que el Decreto Legislativo N° 728**, se define como el cuerpo normativo que establece los derechos y obligaciones de las partes del contrato de trabajo. **La norma fue diseñada exclusivamente para el sector privado**, pero fue ampliada al sector público en algunas entidades, a fin de poder contratar servidores, mucho antes de la entrada en vigencia de la LSC. El Decreto Legislativo N° 728, prescinde del interés público, dotando de relevancia al interés privado del empleador, que busca incrementar ganancias, como del trabajador, que busca satisfacer sus necesidades a través del sueldo. En el sector público, por el contrario, se busca crear valor público y beneficiar a la ciudadanía. Cabe señalar que, desde la aplicación de dicha norma en el ámbito público, ha representado y fomentado la *“desigualdad de derechos laborales”* en los servidores civiles, **por lo que el Estado propone superar dicha desigualdad con la implementación del nuevo régimen del servicio civil, por lo que consideramos que la “alternativa de solución” propuesta en el Proyecto de Ley no puede ser implementada.**
- 3.22. Estando a lo antes expuestas, **se advierte que el Proyecto de Ley lesiona el subsistema de gestión del empleo – Gestión de la incorporación que contiene el principio de igualdad de oportunidades que rige la misma y constituiría una flagrante transgresión a uno de los requisitos para la incorporación al Estado, como es el haber aprobado el respectivo concurso público de méritos, por lo que no podemos otorgar viabilidad a la propuesta formulada.**

Sobre la reforma del servicio civil

- 3.23. Tal como se ha señalado a través de la LSC se busca la reforma del servicio civil, siendo que a partir de la promulgación del Decreto Legislativo N° 1602⁷, Decreto Legislativo que modifica la LSC, se busca fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles al régimen del servicio civil, las entidades públicas del Poder Ejecutivo cuentan con plazos específicos para la elaboración y

⁷ El 22 de septiembre de 2023, se promulgó la Ley N° 31880, Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materias de seguridad ciudadana, gestión del riesgo de desastres-niño global, infraestructura social, calidad de proyectos y meritocracia. Asimismo, a través de su numeral 2.4 del artículo 2, se delegó facultades al Poder Ejecutivo para legislar en materia de fortalecimiento de la gestión pública para un mejor servicio, a partir de lo cual se promulgó el Decreto Legislativo N° 1602.

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: OZGX6RX



aprobación de su Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) lo cual implica culminar con la fase 1 del "Tránsito de las entidades públicas al régimen del Servicio Civil", para poder iniciar los concursos públicos de mérito en el marco de la Fase 2 "Tránsito de los servidores civiles al régimen del servicio civil"⁸ **en los cuales los servidores de otros regímenes laborales podrán postular de forma voluntaria.**

- 3.24. Si bien el avance de la reforma en los últimos años no ha sido el esperado⁹, 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 DL 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 méritos¹⁰.
- 3.25. En esa línea, es importante resaltar que la INABIF se encuentra a la fecha entre las entidades **con su Cuadro de Puestos de la Entidad - CPE validado por SERVIR y en evaluación del MEF** por lo que, se ubica en la primera fase del proceso de tránsito. 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 pública.
- 3.26. Aunado a ello, se debe tener en cuenta que el Decreto Legislativo N° 1602 fue promulgado con la finalidad de fortalecer la gestión pública a través del tránsito de las entidades públicas y promover el acceso meritocrático de los servidores civiles; lo cual se encuentra alineado con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 103-2022-PCM¹¹, **por lo que no resulta viable ni razonable su distorsión a través de la habilitación de un marco normativo que mantenga y promueva la dispersión de regímenes laborales en el Sector Público sin criterios de mérito ni idoneidad. En consecuencia, no es viable el Proyecto de Ley, en tanto fomenta que los servidores públicos se aparten del régimen unificador de la LSC.**

⁸ En concordancia con ello, SERVIR publicó el listado de las entidades públicas del Poder Ejecutivo comprendidas en el tránsito al nuevo régimen del servicio civil y el cronograma para la presentación de sus propuestas de CPE. El citado listado se puede observar en el siguiente enlace, actualizado a la fecha de emisión del presente informe: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5726581/48177-listado-de-entidades-publicas-del-poder-ejecutivo-comprendidas-en-los-alcances-del-articulo-4-del-decreto-legislativo-n-1602.pdf>

⁹ 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).

¹⁰ Conforme lo señalado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos mediante correo electrónico del 24 de setiembre de 2025.

¹¹ Dicha Política identifica como **problema público** que los "Bienes, servicios y regulaciones que no responden a las expectativas y necesidades de las personas y a la creación de valor público" (numeral 3.1), ocasionada, entre otras causas, por la inadecuada gestión de los recursos humanos y el inadecuado desempeño de los servidores civiles, por lo que plantea como alternativa de solución: la implementación de la Ley del Servicio Civil en los tres niveles de gobierno y fortalecer la gestión del desempeño de los servidores civiles para fortalecer las habilidades relevantes que se requieren en el servicio civil. Asimismo, establece como **situación futura deseada** lo siguiente: "Al 2030 contaremos con bienes, servicios y regulaciones de calidad que logren resultados de política pública, basados en evidencia y que atiendan las necesidades de las personas de manera oportuna y eficiente" (numeral 3.5), para tal efecto, define como uno de los objetivos prioritarios de la Política Nacional el "Mejorar la gestión interna en las entidades públicas", a través de la implementación del régimen del servicio civil en las entidades públicas.

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: OZGX6RX



- 3.27. De otro lado, resulta pertinente traer a colación la Sentencia del TC, previamente citada, sobre la base de la cual, se colige que **ante el caos del trabajo público generado por los diversos regímenes laborales que subsisten entre sí**, se reorganiza el servicio civil a través de un nuevo marco normativo que crea **un sistema único que permita fortalecer el trabajo estatal en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos**. Por ello, frente a la dispersión de los regímenes laborales en el sector público, **la solución no es la incorporación de los servidores CAS a los regímenes de los decretos legislativos 728 y 276** (como se pretendía en la Ley N° 31131), **sino más bien la concreción de un régimen laboral único para las personas que prestan servicios en las entidades del Estado, como el que prevé la LSC**.
- 3.28. En esa línea, 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)¹² y 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.
- 3.29. En consecuencia, el régimen unificador de la LSC busca, entre otros aspectos, erradicar la desigualdad en cuanto a las compensaciones económicas que perciben en otros regímenes laborales, con lo que podemos concluir que el régimen del servicio civil es el idóneo para atender el problema expuesto por el legislador, **por lo que no resulta viable la incorporación de los servidores CAS del INABIF al Decreto Legislativo N° 728**.
- 3.30. En ese sentido, el Proyecto de Ley **no resulta viable**, pues **contraviene las medidas implementadas desde el Poder Ejecutivo respecto a la implementación del régimen de la LSC**.
- 3.31. Finalmente, cabe señalar que la propuesta normativa contempla disposiciones que afectan los principios que rigen el Servicio Civil, tales como la eficiencia y la eficacia, en la medida en que no incorpora mecanismos de previsión ni planificación para la cobertura de cargos, y promueve un régimen laboral cuya definición de puestos y compensaciones carece de criterios objetivos y estandarizados, lo que podría propiciar la politización del Servicio Civil. **Asimismo, si bien dichas disposiciones no restringen la aplicación del régimen del Servicio Civil, sí reducen su impacto potencial, al extender los plazos de su implementación. Fomentando además de esta manera un efecto de réplica para otras entidades de la administración pública**.

¹² Reglamento de Compensaciones, aprobado por Decreto Supremo N° 138-2014-EF y modificatorias

"Artículo 18.- Monto de los aguinaldos"

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."

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: OZGX6RX



Respecto a la intervención negativa en el principio de igualdad y no discriminación

- 3.32. Asimismo, considerando que el Proyecto de Ley, busca incorporar a los servidores CAS del INABIF que cuentan con contrato a plazo indeterminado al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728, dejando de lado al resto de servidores de la Administración Pública que también se encuentran bajo contrato administrativo de servicios, nos encontramos frente a una potencial exclusión que resultaría discriminatoria¹³.
- 3.33. Teniendo en cuenta lo antes reseñado, se puede advertir que el Proyecto de Ley no plantea razones objetivas y razonables que justifiquen que únicamente los servidores CAS del INABIF con contrato a plazo indeterminado deban ser trasladados al Decreto Legislativo N° 728, a pesar de no ser los únicos servidores CAS que existen en la Administración Pública. En ese sentido, si bien es cierto que al legislador le asiste el principio de libre configuración de la ley¹⁴, también es cierto que dicha libertad debe ejercerse sin menoscabo de los límites constitucionales. Así las cosas, en el presente caso, el principio de igualdad y no discriminación se constituye en un límite constitucional, según el cual, la legislación no puede generar escenarios de desigualdad entre sujetos de derecho que se encontrarían, según la propia exposición de motivos, en una situación similar en toda la Administración Pública; en tal sentido, las consideraciones antes expuestas, **se advierte que la propuesta normativa no se condice con la normativa vigente y constituiría una flagrante transgresión a los principios rectores del SAGRH, adoleciendo por lo tanto de vicios de inconstitucionalidad, por lo que no podemos otorgar viabilidad a la propuesta formulada.**

Otras consideraciones a tener en cuenta

- 3.34. Ahora bien, teniendo en cuenta que el objeto del Proyecto de Ley bajo análisis versa sobre la incorporación de servidores CAS del INABIF al Decreto Legislativo N° 728 y que esto repercute en la planilla del referido sector, toda vez que, al trasladar servidores a un régimen distinto, implica el pago no solo de remuneraciones acorde a su régimen, sino de beneficios sociales, aspecto que si tiene un impacto presupuestal, pudiendo generar impactos desde el primer año de implementación; 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".

- 3.35. 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 señalado¹⁵ que:

¹³ A estos efectos, es preciso tener en cuenta lo plasmado por el Tribunal Constitucional con relación al principio de igualdad y no discriminación, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 02861-2010-PA/TC, de fecha 9 de noviembre de 2011, f. j. 4 y 5:

"4. Sin embargo, la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos (...) cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se estará frente a una discriminación y, por tanto, ante una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.

¹⁴ Cfr. Tribunal Constitucional. Sentencia recaída en el Expediente N° 00027-2021-PI/TC, de fecha 27 de setiembre de 2022 de 2011, f. j. 39.

¹⁵ 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: OZGX6RX



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

"(...) 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 concurren 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 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.***

3.36. 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.

3.37. Por otro lado, como la medida busca la incorporación de los servidores CAS del INABIF al régimen del Decreto Legislativo N° 728, cabe señalar que dicha medida se encuentra vinculada con el **subsistema de compensaciones**, debiendo resaltarse que si bien SERVIR tiene la facultad para emitir opinión técnica sobre las normas y funcionamiento del SAGRH, mediante el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021¹⁶, 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

¹⁶ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público.

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: OZGX6RX



Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH). Asimismo, mediante Decreto Legislativo N° 1666¹⁷ y su modificatoria¹⁸, 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.

- 3.38. Asimismo, corresponde al MEF, en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público¹⁹, emitir opinión respecto al impacto presupuestal que implica la implementación del Proyecto de Ley.
- 3.39. Finalmente, teniendo en cuenta que el objeto de la propuesta normativa no resulta viable, por ende, las demás disposiciones devienen en inviables por conexidad.

IV. Conclusión y recomendaciones

- 4.1 Con respecto al Proyecto de Ley N° 13931/2025-CR "*Ley que dispone la incorporación de los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF), contratados a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 728*", se concluye que **no resulta viable**, toda vez que no se condice con la normatividad vigente desarrollada en el presente informe, en consecuencia, no es compatible con los subsistemas de planificación de políticas de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución y gestión del empleo del SAGRH; asimismo, tendría vicios de inconstitucionalidad dado que la propuesta transgrede el principio de mérito, igualdad y no discriminación.
- 4.2 Asimismo, **la propuesta normativa contraviene la implementación del régimen de la LSC**; siendo que todos los servidores de la administración pública, incluidos los del Decreto Legislativo N° 1057, pueden transitar de manera voluntaria al régimen de la LSC, el cual busca, entre otros aspectos, erradicar la discriminación en cuanto a las compensaciones económicas que perciben en otros regímenes laborales.
- 4.3 Se recomienda tener en consideración lo señalado por la Dirección General de Desarrollo Normativo y Calidad Regulatoria del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos respecto a los alcances jurisprudenciales de la prohibición de gasto dispuesta en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, conforme a lo analizado en los numerales 3.35 y 3.36 del presente informe técnico.
- 4.4 Se recomienda al Congreso de la República solicitar la opinión del Ministerio de Economía y Finanzas, conforme lo analizado en los numerales 3.37 y 3.38 del presente informe técnico.

¹⁷ Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

¹⁸ 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.

¹⁹ 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. (...)".

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: OZGX6RX



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"

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, se adjunta el respectivo proyecto de Oficio de respuesta para el Congreso de la República.

Atentamente,

Firmado por

BETTSY 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)

IVANA JAVIER CUBA

Especialista de Soporte y Orientación Legal de Políticas de Gestión del Servicio Civil
Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

ANAMARIA COLLANTES CACHAY

Analista Jurídico i de Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil
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: OZGX6RX

Lima, 05 de marzo del 2026

OFICIO N° 0715-2025-2026-CMF/CR

Señor

GUILLERMO STEVE VALDIVIESO PAYVA

Presidente Ejecutivo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR

Lima. –

Asunto: Pedido de opinión sobre el Proyecto de Ley 13931/2025-CR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo y, a la vez, solicitar a su despacho tenga bien emitir opinión técnica y legal respecto del **Proyecto de Ley 13931/2025-CR**, mediante el cual se formula la “Ley que dispone la incorporación de los trabajadores del Programa Integral Nacional para el Bienestar Familiar (INABIF) contratados a plazo indeterminado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, al régimen laboral del Decreto Legislativo 728” (ver el proyecto <https://n9.cl/9itqj>).

El presente pedido se formula en cumplimiento del artículo 96 de la Constitución Política del Perú y del artículo 69 del Reglamento del Congreso de la República.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi cordial estima.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
JAUREGUI MARTINEZ DE
AGUAYO Maria De Los Milagros
Jackeline FAU 20181740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 05/03/2026 12:05:52-0500

MILAGROS JÁUREGUI DE AGUAYO
Presidente
Comisión de Mujer y Familia

MJA/cca