Lima, 16 de abril de 2026

OFICIO N° 000588-2026-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° 14023/2025-CR, *"Ley que adecua la implementación de la nueva escala remunerativa de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) al marco presupuestal del año fiscal 2026"*

Referencia : a) Oficio N° 01255-2025-2026-P-CTSS-CR
b) Informe Técnico N° 000622-2026-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° 14023/2025-CR, *"Ley que adecua la implementación de la nueva escala remunerativa de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) al marco presupuestal del año fiscal 2026".*

Al respecto, se remite el Informe Técnico N° 000622-2026-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: **BLC56FI**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Pasaje Francisco de Zela 150,
piso 10 Jesús María, Lima
info@servir.gob.pe
(+51 1) 206 - 3370
www.gob.pe/servir

Lima, 25 de marzo de 2026

INFORME TECNICO N° 000622-2026-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 sobre el Proyecto de Ley N° 14023/2025-CR, *"Proyecto de Ley que adecua la implementación de la nueva escala remunerativa de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) al marco presupuestal del año fiscal 2026".*
Referencia	:	Oficio N° 01255-2025-2026-P-CTSS-CR Oficio N° D000605-2026-PCM-SC Oficio N° 02456-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Me dirijo a usted en atención a los documentos de la referencia, mediante los cuales la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la Republica del Congreso de la República, así como la Secretaría de Coordinación de la Presidencia del Consejo de Ministros, solicitan opinión sobre el Proyecto de Ley N° 14023/2025-CR, *"Proyecto de Ley que adecua la implementación de la nueva escala remunerativa de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) al marco presupuestal del año fiscal 2026"* (en adelante, 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 sistema[1].

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.

[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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

II. Contenido de la propuesta normativa

2.1 El artículo 1 del Proyecto de Ley, establece que tiene por objeto *"(…) modificar la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 32486, Ley que autoriza una nueva escala remunerativa para los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) que se encuentren bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, con la finalidad de adecuar su implementación a la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026".*

2.2 En esa línea, el artículo 2 del Proyecto de Ley, indica que la propuesta normativa tiene por finalidad *"(…) garantizar la correcta, ordenada y sostenible implementación de la nueva escala remunerativa aprobada para los trabajadores de la SUNAFIL sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, asegurando su compatibilidad con el marco presupuestal vigente y con los principios de equilibrio fiscal, eficiencia del gasto público y previsión presupuestaria".*

2.3 Seguidamente, el artículo 3 del Proyecto de Ley, propone la modificación de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley N° 32486, conforme al siguiente detalle:

Ley N° 32486	Propuesta de modificación
SEGUNDA. Excepción para la implementación de la nueva escala remunerativa Se exceptúa a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, con el fin de viabilizar la implementación de la nueva escala remunerativa dispuesta en la presente ley.	**SEGUNDA. Excepción para la implementación de la nueva escala remunerativa** Se exceptúa a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la **Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026**, con el fin de viabilizar la implementación de la nueva escala remunerativa dispuesta en la presente ley.

2.4 El artículo 4 del Proyecto de Ley indica que: *"La implementación de la nueva escala remunerativa se realiza bajo responsabilidad de los funcionarios competentes de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en estricta observancia de la normativa presupuestaria vigente y sin generar compromisos que excedan los créditos presupuestarios autorizados para el Año Fiscal 2026".*

2.5 Cabe mencionar que, respecto a la problemática que se busca atender con la propuesta normativa, en la Exposición de Motivos se señala lo siguiente:

> *"(…)*
> *En este contexto, la Ley N° 32486 reconoció la necesidad de mejorar la escala remunerativa de los trabajadores de la SUNAFIL sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, autorizando una nueva escala remunerativa acorde con la complejidad, responsabilidad y especialización de las funciones inspectivas. No obstante, dicha ley condicionó su implementación a una excepción especifica prevista en la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, lo cual, por razones de oportunidad, programación presupuestal y cierre del ejercicio fiscal, ha resultado insuficiente para garantizar una implementación efectiva, ordenada y sostenible.*

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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

Esta situación ha generado incertidumbre administrativa y presupuestal, retrasando la aplicación de una mejora remunerativa ya aprobada por ley y afectando la planificación institucional de la SUNAFIL. Asimismo, ha limitado la consolidación de un sistema remunerativo coherente con la naturaleza estratégica de la función inspectiva, lo que impacta negativamente en la motivación, estabilidad y retención del personal especializado encargado de fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales a nivel nacional (…)".

2.6 Finalmente, respecto del Análisis Costo – Beneficio, el Proyecto de Ley indica que *"Esta propuesta legislativa, no irroga gastos adicionales en el presupuesto del sector público, ajustándose a lo dispuesto en literal a) del inciso 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, de igual manera su aplicación se plantea en el marco de lo establecido, que se financia con cargo a los presupuestos institucionales de los sectores involucrados para el cumplimiento de sus funciones, en el marco de sus competencias y sin demandar recursos adicionales al tesoro público". (Sic.)*

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 el contexto expuesto, corresponde señalar que la propuesta normativa busca viabilizar la implementación de nueva escala remunerativa para los servidores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, SUNAFIL), sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 728, a través de la excepción de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley N.º 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026[2].

---

[2] Ley N.º 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026
Artículo 6. Ingresos del personal
Se prohíbe en las entidades del Gobierno Nacional, gobiernos regionales, gobiernos locales, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Oficina Nacional de Procesos Electorales, Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Contraloría General de la República, Junta Nacional de Justicia, Defensoría del Pueblo, Tribunal Constitucional, universidades públicas, y demás entidades y organismos que cuenten con un crédito presupuestario aprobado en la presente ley, el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, beneficios, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad y fuente de financiamiento. Asimismo, queda prohibida la aprobación de nuevas bonificaciones, beneficios, asignaciones, incentivos, estímulos, retribuciones, dietas, compensaciones económicas y conceptos de cualquier naturaleza con las mismas características señaladas anteriormente. Los arbitrajes en materia laboral se sujetan a las limitaciones legales establecidas por la presente norma y disposiciones legales vigentes. La prohibición incluye el incremento de remuneraciones que pudiera efectuarse dentro del rango o tope fijado para cada cargo en las escalas remunerativas respectivas.
(…)
Artículo 9. Medidas en materia de modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático
9.1 A nivel de pliego, la Partida de Gasto 2.1.1 "Retribuciones y Complementos en Efectivo" no puede habilitar a otras partidas de gasto ni ser habilitada, salvo las habilitaciones que se realicen dentro de la indicada partida en la misma unidad ejecutora o entre unidades ejecutoras del mismo pliego. Durante la ejecución presupuestaria, la citada restricción no comprende los siguientes casos:
a) Reforma de la estructura del Estado en el marco del Decreto Supremo 054-2018-PCM, que aprueba los "Lineamientos de Organización del Estado".
b) Traspaso de competencias en el marco del proceso de descentralización.
c) Atención de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada cuyos ingresos de personal constituyen gastos permanentes y/o periódicos e implican registros en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), según corresponda.
d) Atención de sentencias judiciales en calidad de cosa juzgada que no implican registros en el AIRHSP.
e) Atención de compensación por tiempo de servicios y beneficios sociales por cese laboral, incluye deudas por dichos conceptos.
f) Atención para el financiamiento de nuevos pensionistas bajo el régimen del Decreto Ley 20530.
g) Atención para el financiamiento por contribuciones al Seguro Social de Salud (EsSalud) que la entidad estatal debe pagar en su condición de empleador.

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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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**[3] del SAGRH (subsistema 5), **específicamente, en cuanto a las compensaciones económicas**[4].

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 el funcionamiento del SAGRH, mediante el artículo 2 del Decreto de Urgencia N° 044-2021[5], 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° 1666[6] y su modificatoria[7], 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 la materia objeto del Proyecto de Ley tiene impacto presupuestal, por lo cual, se sugiere solicitar la opinión del MEF, también en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N.º 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público[8].

---

h) Para el caso de los gobiernos locales, las modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático que figuren como aprobadas en el Módulo Presupuestal del Aplicativo Operaciones en Línea del SIAF-SP hasta el 27 de febrero de 2026.
Para la habilitación y anulación de la Partida de Gasto 2.1.1 "Retribuciones y complementos en efectivo" por aplicación de los literales a) y c) del presente numeral, para el caso de las entidades del Gobierno Nacional y los gobiernos regionales, se requiere de la opinión previa favorable de la Dirección General de Presupuesto Público, con opinión técnica de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos sobre la base de la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), y/o a otras materias de su competencia. La solicitud de opinión favorable en atención a lo regulado en los literales a) y c) del presente numeral, solo pueden ser presentadas al Ministerio de Economía y Finanzas hasta el 15 de noviembre de 2026.
Los recursos de las partidas de gasto materia de habilitación no pueden ser destinados, bajo responsabilidad, a fines distintos para los cuales fueron habilitados.
En ningún caso, la aplicación de lo establecido en el presente numeral involucra el desfinanciamiento de la planilla anualizada de gastos del personal, bajo responsabilidad del titular de la entidad.
Los gobiernos locales, bajo responsabilidad, para la habilitación y anulación de la Partida de Gasto 2.1.1 "Retribuciones y complementos en efectivo" por aplicación del presente numeral, aprueban las modificaciones presupuestarias correspondientes, previa opinión favorable de su oficina de presupuesto o la que haga sus veces, de conformidad con la normatividad vigente.
(…)"

3 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).

4 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 de subnumeral 6.1.5 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de los Recursos Humanos en las entidades públicas", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE). Dentro del proceso de Administración de compensaciones se encuentra la gestión de las **compensaciones económicas** y no económicas.

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

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

7 Nos referimos a la Ley Nº 32448, Ley que modifica el Decreto Legislativo 1666, Decreto Legislativo Marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

8 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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

3.6 De esta manera, siendo que la propuesta normativa consiste en establecer una nueva escala remunerativa para los servidores de la SUNAFIL, lo cual se vincula directamente con los ingresos del personal del Sector Público, corresponderá al **Ministerio de Economía y Finanzas emitir opinión en el marco de sus competencias y atribuciones.**

3.7 Sin perjuicio de que la propuesta normativa se vincula directamente con el Subsistema de Gestión de la Compensación, corresponde también evaluar su viabilidad en el marco del **subsistema de planificación de políticas de recursos humanos**[9] considerando 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**[10] **que respondan a criterios objetivos y uniformes en relación a las funciones y/o grado de responsabilidad** [11] **de los servidores públicos que se encuentran previamente clasificados en grupos y niveles o categorías**[12] **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 esperado[13], 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

---

9 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.

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

11 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.

12 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.

13 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).

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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

régimen de la Ley N° 30057, a través de las designaciones de confianza y los concursos públicos de méritos[14].

(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 Nos 276, 728 y 1057[15]), 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 importante resaltar que el CPE de la SUNAFIL ha sido validado por SERVIR y por el MEF, por lo que se encuentra en elaboración del Manual de Puestos de la Entidad (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)[16] 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.

(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.

---

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

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

[16] *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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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 Considerando que el Proyecto de Ley tiene por finalidad aprobar una nueva escala remunerativa para los trabajadores de la SUNAFIL sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, a través de la exoneración de lo dispuesto en los artículos 6 y 9 de la Ley N.º 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, lo cual implica el otorgamiento expreso de beneficios de naturaleza económica, resulta pertinente recordar lo dispuesto en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, que establece 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, en relación con 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 señalado[17] 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 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*

[17] 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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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, se recomienda 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 Con respecto al Proyecto de Ley 14023/2025-CR, *"Proyecto de Ley que adecua la implementación de la nueva escala remunerativa de los trabajadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) al marco presupuestal del año fiscal 2026"*, 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.º 30057. Consecuentemente, en relación con el **Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos, no podemos otorgar viabilidad a la propuesta formulada**, conforme a lo desarrollado en el numeral 3.7 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 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 expuesto en los numerales 3.9 y 3.10 del presente informe técnico.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes. Asimismo, se adjunta el proyecto de oficio.

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

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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml

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)
SARA CONSUELO CAQUEO MIRANDA
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: **6W7COJB**

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml