



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° 000596-2026-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° 13765/2025-CR, "*Ley que autoriza el nombramiento de los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de las universidades públicas*".

Referencia : a) Oficio N° 02168-2025-2026-CPCGR/ASR-CR
b) Informe Técnico N° 000756-2026-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° 13765/2025-CR, "*Ley que autoriza el nombramiento de los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de las universidades públicas*".

Al respecto, se remite el Informe Técnico N° 000756-2026-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: AEP7X0L



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, 31 de marzo de 2026

INFORME TECNICO N° 000756-2026-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° 13765/2025-CR, "*Ley que autoriza el nombramiento de los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de las universidades públicas*"

Referencia : Oficio N° 02168-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual la comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13765/2025-CR, "*Ley que autoriza el nombramiento de los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de las universidades públicas*" (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 su objeto es: "*autorizar el nombramiento excepcional y progresivo de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) de las universidades públicas en el marco del régimen general del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*".
- 2.2. Por su parte el artículo 2 del Proyecto de Ley señala que su finalidad es garantizar la igualdad y no discriminación en las relaciones laborales de las universidades públicas cuyo régimen laboral

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: YZ8AR8F



es el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

- 2.3. El artículo 3 del Proyecto de Ley dispone que a efectos de acceder al nombramiento autorizado por el artículo 1, los trabajadores administrativos CAS de las universidades públicas deben cumplir con los siguientes requisitos:
- a) Haber ingresado a laborar en funciones de carácter permanente en la modalidad de contrato administrativo de servicios (CAS) mediante concurso público o tener un contrato CAS indeterminado.
 - b) Tener una antigüedad mínima de tres (03) años de prestación de servicios bajo el régimen CAS, contados hasta la fecha de su entrada en vigencia.
- 2.4. En esa misma línea, el artículo 4 del Proyecto de Ley dispone que el proceso de nombramiento se realiza mediante concurso interno, observando los principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades, determinando así la prelación en el acceso al nombramiento.
- 2.5 El artículo 5 del Proyecto de Ley regula que el nombramiento de los trabajadores administrativos del régimen CAS de las universidades públicas se realiza en un plazo no mayor a tres (03) años.
- 2.6 El artículo 6 del Proyecto de Ley establece que el tiempo de servicios prestados por los trabajadores beneficiarios de la presente ley bajo el régimen CAS, es reconocido para todos sus efectos dentro del régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- 2.7 Por su parte, el artículo 7 del Proyecto de Ley dispone que, para efectos de la conducción del proceso de nombramiento, se constituye una comisión de nombramiento en cada universidad, designada mediante Resolución Rectoral. Las comisiones de nombramiento de cada universidad incorporan a un representante de los gremios sindicales de los trabajadores CAS.
- 2.8 El artículo 8 del Proyecto de Ley señala que la implementación de la ley (en caso llegue a aprobarse) se financia con cargo a los presupuestos institucionales de las universidades públicas. De forma adicional, excepcionalmente, se autoriza a las universidades públicas a efectuar modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático, de acuerdo con su disponibilidad presupuestal.
- 2.9 Asimismo, el artículo 9 del Proyecto de Ley exceptúa a las universidades públicas de las prohibiciones establecidas en los artículos 6, 8 y 9 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, a fin de implementar lo dispuesto en la presente ley (en caso se llegue a aprobar).
- 2.10 Finalmente, la Única Disposición Complementaria Modificatoria incorpora el literal q) al numeral 8.1 del artículo 8 de la Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026, en los siguientes términos:

"Artículo 8. Medidas en materia de incorporación del personal"

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: YZ8AR8F



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

8.1. Se prohíbe la incorporación del personal en el Sector Público por servicios personales y el nombramiento, salvo en los supuestos siguientes:

(...)

q) El nombramiento de los trabajadores del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) de las universidades públicas, hasta el 30% del personal CAS indeterminado con un mínimo de antigüedad de tres años, en cada universidad".

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

"El régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) fue creado e instaurado mediante con el Decreto Legislativo N° 1057, publicado el 27 de junio de 2008, originalmente, esta norma reconoció derechos sociolaborales de forma restringida. Los trabajadores del régimen CAS en la administración pública -incluyendo a las universidades nacionales- solo tenían reconocidos como derechos: la jornada laboral máxima de 48 horas semanales, el descanso obligatorio de 24 horas por semana, las vacaciones anuales solo de 15 días, así como el derecho de afiliación a ESSALUD y al sistema previsional.

Posteriormente, con la sentencia 002-2010-PI/TC, de fecha 7 de setiembre de 2010, el Tribunal Constitucional definió al contrato CAS como un contrato de naturaleza laboral y no un contrato administrativo propiamente, por otro lado, dispuso que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamente el ejercicio de derecho a sindicalización y huelga de los trabajadores del régimen CAS, y establezca un límite a la contratación laboral bajo este régimen laboral especial.

(...)

Por lo expuesto, resulta discriminatorio que los trabajadores CAS de las universidades públicas que ya vienen desempeñando labores de naturaleza permanente, cumpliendo roles esenciales para las universidades públicas, permanezcan excluidos del régimen laboral general de la carrera administrativa. En consecuencia, la coexistencia de trabajadores realizando idénticas labores, pero con distintas remunerativas y beneficios sociales, es una vulneración del principio de igualdad u no discriminación.

En ese sentido, el problema identificado en la presente iniciativa legislativa es la desigualdad, discriminación y precariedad laboral en la que se encuentran los trabajadores administrativos CAS de las universidades públicas, quienes son excluidos del régimen laboral público que rige las relaciones laborales para el personal no decente, es decir el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público."

2.12. Respecto del Análisis Costo – Beneficio, se precisa que:

(...)

Por otro lado, la presente iniciativa legislativa no prevé gastos adicionales al Tesoro Público, pues se propone que la implementación del nombramiento se financie con cargo a los presupuestos institucionales de las universidades públicas, sin demandar recursos adicionales al tesoro público ni afectar la prestación idónea de los servicios de la entidad, en todo caso, se les autoriza a efectuar las modificaciones presupuestarias en el nivel funcional y programático, de acuerdo con su disponibilidad 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: YZBAR8F



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 el Proyecto de Ley bajo análisis busca establecer el régimen de migración progresiva de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 hacia el régimen del Decreto Legislativo N° 276; lo cual tiene relación directa con los subsistemas de **planificación de políticas de recursos humanos; y, organización del trabajo y su distribución**; por lo que corresponde emitir pronunciamiento respecto a la viabilidad del Proyecto de Ley.

Respecto del análisis del Proyecto de Ley

- 3.3. Tal como se ha señalado, el Proyecto de Ley pretende incorporar a los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en las universidades públicas del país, al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, 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.
- 3.5. Al respecto, se advierte que 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° 276; tampoco se evidencia el mapeo de puestos ni la dotación de personal en relación con las funciones de las universidades públicas, que justifiquen una medida de este tipo.
- 3.6. Tal es así que, de la revisión de la Exposición de Motivos se advierte que esta no analiza de manera objetiva la organización interna de los recursos humanos de las universidades públicas, en relación con sus propios objetivos estratégicos, limitándose a señalar que: *"En ese sentido, el problema identificado en la presente iniciativa legislativa es la desigualdad, discriminación y precariedad laboral en la que se encuentran los trabajadores administrativos CAS de las universidades públicas, quienes son excluidos del régimen laboral público que rige las relaciones laborales para el personal no docente, es decir el régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público"*. Por tanto, el

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: YZ8AR8F



sustento planteado, no permite definir, con una visión integral, la problemática respecto de los recursos humanos de dichas entidades.

- 3.7. 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**.
- 3.8. **Respecto a la operatividad del cambio de régimen de los servidores CAS al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276²**, cabe mencionar que son requisitos previos para su viabilidad, el contar con los documentos o instrumentos de gestión de recursos humanos. Por ello, corresponde tener en cuenta que el Manual de Clasificador de Cargos (MCC)³ es el documento de gestión institucional en el que se describen de manera ordenada todos los cargos de la entidad pública, estableciendo su denominación, clasificación, funciones y requisitos mínimos para el ejercicio de las funciones y cumplimiento de objetivos de la entidad pública.
- 3.9. Sumado a lo mencionado, cabe agregar que el Cuadro para Asignación de Personal Provisional (CAP Provisional) es el documento de gestión institucional de carácter temporal que contiene los cargos definidos y aprobados de la entidad pública, sobre la base de su estructura orgánica vigente prevista en su ROF o MOP. Ambos documentos de gestión de recursos humanos son necesarios para la incorporación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Asimismo, el Manual de Perfiles de Puestos es el instrumento de gestión, en el que se describen de manera estructurada los perfiles de puestos/cargos de las entidades públicas.
- 3.10. De lo anteriormente expuesto, es importante tomar en consideración que, una entidad que cuenta con puestos debidamente organizados, procura el cumplimiento de sus actividades, a fin de 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, incluidas las universidades públicas; así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.
- 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

² Conforme a lo indicado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos, mediante Memorando N° 001882-2025-SERVIR-GDSRH de fecha 5 de diciembre de 2025.

³ Directiva N° 006-2021-GDSRH, Elaboración del Manual de Clasificador de Cargos y del Cuadro para la Asignación de Personal Provisional.

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: YZBAR8F



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 (establecer el régimen de migración progresiva de los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 hacia el régimen del Decreto Legislativo N° 276), 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, el cual organiza a los recursos humanos en grupos de servidores, familias de puestos, roles, niveles de carrera y categorías, brindando orden a la gestión.
- 3.14. Tal análisis coincide con lo expresado por el Tribunal Constitucional, el mismo que señala que **“(…) ante el caos del trabajo público generado por los diversos regímenes laborales que subsisten entre sí, se decidió reorganizar el servicio civil a través de la creación de un sistema único que permita fortalecer el trabajo estatal en la búsqueda de la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios laborales”** (énfasis agregado).
- 3.15. Por ello, frente a la dispersión de los regímenes laborales en el sector público, la solución no es la incorporación de los servidores CAS al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 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.**
- 3.16. Estando a lo expuesto, el proyecto normativo en los términos propuestos **no es compatible con el subsistema de organización del trabajo y su distribución, por lo que no resulta viable.**

Sobre la reforma del servicio civil

- 3.17. Tal como se ha señalado, a través de la LSC se busca la reforma del servicio civil. Esta norma tiene por finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; así, se advierte que dicha norma dispone que el traslado de los servidores comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728, **e inclusive los servidores del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, pueden trasladarse de manera voluntaria y previo concurso público de méritos al régimen unificador de la LSC.**
- 3.18. Si bien a la fecha no existe un traslado de la totalidad de servidores del sector público a la LSC, se advierte que el Poder Ejecutivo viene realizando esfuerzos para la implementación del régimen del servicio civil como un régimen laboral único para todos los servidores que prestan

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: YZ8AR8F



servicios en las diferentes instituciones públicas del país. Es así que, a través del Decreto Legislativo N° 1602, se busca impulsar el tránsito de las entidades públicas (Fase 1) y de los servidores públicos (Fase 2) que prestan servicios en ellas (entre ellos, los servidores del régimen CAS), para lo cual se han simplificado procedimientos que ayudarán a agilizar dicho proceso.

- 3.19. Tal posición, además, se encuentra alineada con la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, aprobada por Decreto Supremo N° 103-2022-PCM, 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.
- 3.20. Por otro lado, se advierte que el legislador en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley ha señalado que se: *"(...) resulta discriminatorio que los trabajadores CAS de las universidades públicas que ya vienen desempeñando labores de naturaleza permanente, cumpliendo roles esenciales para las universidades públicas, permanezcan excluidos del régimen laboral general de la carrera administrativa. En consecuencia, la coexistencia de trabajadores realizando idénticas labores, pero con distintas remunerativas [sic] y beneficios sociales, es una vulneración del principio de igualdad u [sic] no discriminación"*.
- 3.21. Sobre el particular, 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) 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.
- 3.22. 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 que la incorporación** de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en las universidades públicas del país, al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276; **y menos en los términos propuestos**.
- 3.23. 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**.

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

- 3.24. Sobre este punto, es necesario advertir que la propuesta normativa también representa una intervención negativa en el principio de igualdad y no discriminación que reconoce el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

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: YZ8AR8F



- 3.25. Dicha intervención negativa (que puede devenir en una vulneración del referido principio en caso se materialice la propuesta) se evidencia en la medida que la propuesta normativa únicamente busca trasladar a un grupo específico y particular de servidores (trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en las universidades públicas del país) al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276; generando de esa manera una situación de desigualdad con respecto a los otros servidores bajo el régimen CAS de la Administración Pública.
- 3.26. A estos efectos, es preciso tener en cuenta lo plasmado por el Tribunal Constitucional con relación al principio de igualdad y no discriminación:

"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. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribiera todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

5. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio, debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, 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." (Énfasis añadido)

- 3.27. Teniendo en cuenta lo antes reseñado, se puede advertir que la propuesta normativa no plantea razones objetivas y razonables que justifiquen que únicamente los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en las universidades públicas del país, transiten al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276; 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 ley, 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 en una situación similar en toda la Administración Pública.
- 3.28. Por las consideraciones antes expuestas, se advierte que el Proyecto de Ley no se condice con la normativa vigente y constituiría una flagrante trasgresión a los principios rectores del SAGRH, adoleciendo por lo tanto de vicios de inconstitucionalidad, **por lo que no resulta viable.**

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: YZ8AR8F



Otras consideraciones a tener en cuenta

3.29. Ahora bien, teniendo en cuenta que el objeto del Proyecto de Ley bajo análisis versa sobre la incorporación de los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en las universidades públicas del país, al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276; y que esto repercute en la planilla de la referida entidad, dado que, el trasladar servidores a un régimen distinto implica el pago no solo de remuneraciones acorde a su régimen, sino de beneficios sociales; tenemos que dicho aspecto tiene un impacto presupuestal, por lo que 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".

3.30. 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 señalado⁴ 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 iter 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***

⁴ 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: YZ8AR8F



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".

- 3.31. 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.
- 3.32. Aunado a ello, teniendo en cuenta el objeto que regula el Proyecto de Ley, 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° 044-2021, 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). Asimismo, mediante el Decreto Legislativo N° 1666 y su modificatoria, 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 DGGFRH ostenta competencia exclusiva y excluyente para emitir opinión vinculante en materias de su competencia.
- 3.33. Asimismo, se advierte que la materia objeto del Proyecto de Ley tiene impacto presupuestal, por lo cual, corresponde al MEF a través de su Dirección General de Presupuesto Público, que en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, emitir opinión respecto a dicho impacto.
- 3.34. 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° 13765/2025-CR, "*Ley que autoriza el nombramiento de los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de las universidades públicas*", 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 y organización del trabajo y su distribución del SAGRH. Asimismo, el Proyecto de Ley bajo análisis tendría vicios de inconstitucionalidad, dado que la propuesta trasgrede el principio de mérito, igualdad y no discriminación.
- 4.2 Asimismo, **el Proyecto de Ley contraviene la implementación del régimen de la LSC**; siendo que todos los servidores de la administración pública de los regímenes generales pueden transitar de manera voluntaria al régimen de la LSC, el cual busca, entre otros aspectos, erradicar la

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: YZBAR8F



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"

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 3.30 y 3.31 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 3.32 y 3.33 del presente informe técnico.

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)
ANAMARIA COLLANTES CACHAY
Analista Jurídico i de 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

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: YZ8AR8F