



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 marzo de 2026

OFICIO N° 000391-2026-SERVIR-PE

Señor

ALEJANDRO SOTO REYES

Presidente de la Comisión de Presupuesto y Cuenta
General de la República
Congreso de la República
Presente.-

Asunto : Sobre la solicitud de opinión sobre el *"Proyecto de Ley N° 13827/2025-CR "Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES)"*

Referencia : Oficio 02245-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual se solicita a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR emitir opinión técnica sobre el *"Proyecto de Ley N° 13827/2025-CR "Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES)"*.

Al respecto, se remite el Informe Técnico N° 000321-2026-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

erbs

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: S74S4CC



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, 23 de febrero de 2026

INFORME TECNICO N° 000321-2026-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° 13827/2025-CR "*Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES)*"

Referencia : Oficio N° 268-2025-2026/P-CISYPCD/CR

Me dirijo a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Comisión de Inclusión Social y Personas con Discapacidad del Congreso de la República solicita opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13827/2025-CR "*Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES)*" (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 "*actualizar progresivamente una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Pliego 040 del FONDO DE COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO SOCIAL (FONCODES).*"
- 2.2. Por su parte el artículo 2 del Proyecto de Ley señala que su finalidad es contribuir y fortalecer mejores condiciones sociolaborales de los servidores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES) con remuneraciones justas y competitivas a la realidad

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: TW5F5FN



económica actual, reconociendo, valorando y coadyuvando al bienestar del personal, así como para atraer y retener talentos valiosos para la mencionada entidad.

- 2.3. A través del artículo 3 del Proyecto de Ley se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas para que, en un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendarios, contados desde la entrada en vigor de la presente ley (en caso llegue a aprobarse), realice el estudio técnico correspondiente, a efectos de presentar una nueva escala de ingresos para los servidores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES).

Asimismo, señala que en caso de no realizar el estudio técnico en el plazo señalado, se autoriza al Ministerio de Desarrollo Inclusión Social presentar un estudio técnico al Ministerio de Economía y Finanzas sobre la propuesta de escala de FONCODES, el cual será aprobado en un plazo improrrogable de treinta (30) días calendarios.

- 2.4. En esa misma línea, el artículo 4 del Proyecto de Ley refiere que, concluido el estudio técnico, en un plazo improrrogable de treinta (30 días) calendarios, se procede a la aprobación de la nueva escala remunerativa para los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES), la que no podrá ser inferior a la actual escala remunerativa.
- 2.5. El artículo 5 del Proyecto de Ley indica que la nueva escala remunerativa es aprobada mediante decreto supremo del Ministerio de Economía y Finanzas a solicitud del Pliego 040 - Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES).
- 2.6. Por su parte, el artículo 6 del Proyecto de Ley autoriza al Pliego 040 del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES), durante el año 2026, a efectuar modificaciones presupuestales en el nivel funcional programático para la implementación de la nueva escala remunerativa, sin que los mismos demanden recursos adicionales del tesoro público.
- 2.7. Finalmente, la Única Disposición Complementaria Final exonera al Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES) de lo establecido en los artículos 6,8 y 9 de la Ley 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 2026, para la actualización de la nueva escala.
- 2.8. La Exposición de Motivos, fundamenta la iniciativa legislativa señalando entre otros aspectos, lo siguiente:

"(...)

Ante la falta de actualización de dicha escala remunerativa, se suma que coexisten dos escalas remunerativas diferentes para un mismo régimen laboral, aplicada de manera diferenciada entre los trabajadores generando una real discriminación que no puede aceptarse en una misma entidad.

Como puede apreciarse, las remuneraciones no se encuentran acordes a la realidad laboral de otras entidades, a pesar que sus trabajadores realizan actividades especializadas, orientadas al fomento de emprendimientos, impulsa negocios rurales y capacidades productivas (agricultura, gastronomía, etc.) a través de fondos concursables y capacitación financiera para familias en pobreza; desarrolla infraestructura, pues construye y mejora infraestructura productiva y social, como sistemas de riego, y residencias estudiantiles en zonas rurales para asegurar el acceso a educación; articula actores pues conecta a las familias rurales con el sector privado para fortalecer

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: TW5F5FN



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

sus negocios y superar la exclusión social y económica y ejecuta proyectos participativos debido a que involucra a la comunidad en la identificación y ejecución de proyectos, donde los propios usuarios son protagonistas.

Asimismo, la actual escala remunerativa genera desigualdad. Desmotivación y sobre todo alta rotación de profesionales, que generan que busquen otros espacios laborales donde puedan cubrir de manera óptima la canasta familiar, la educación y el desarrollo de los miembros de sus familias.

Para que FONCODES pueda fortalecerse institucionalmente debe priorizar el fortalecimiento de sus recursos humanos, de la parte fundamental de la entidad, pues al no apreciar que la misma no se actualizado hace 23 años, nos colige que no ha trabajado por mejorar las condiciones de sus trabajadores, originando que el personal migre a puestos laborales donde se valore económica y socialmente sus capacidades, generando un impacto negativo en la calidad institucional de dicha entidad y en el cumplimiento de los objetivos que tienen un valor importante en el desarrollo nacional.

Esta situación ha sido prevista por otras entidades que han evaluado los recursos humanos y han aprobado nuevas escalas remunerativas como son el Poder Judicial, Defensoría del Pueblo, Programa Agro Rural, por citar algunas.

Se requiere buscar que el personal, con toda la experiencia acumulada, sea retenida por la institución. No solo por el hecho de que se debe fortalecer al personal, a través de la medida de mejorar los ingresos, sino porque además este debe ser el primer paso para cumplir con lo establecido en la norma de conformación de la entidad, de que todos estén bajo el régimen de la actividad privada.

La actualización de la escala remunerativa debe ser implementada en un proceso progresivo, cuidando el equilibrio fiscal de la entidad, que busque por un lado cumplir con el establecido en la ley de creación y por otro en el de fortalecer la institución, es por ello que planteamos la presente iniciativa legislativa, toda vez que, por muchos años no se ha valorado ni fortalecido a los recursos humanos de la entidad FONCODES"

2.9. Respetto del Análisis Costo – Beneficio, se precisa que:

"La presente iniciativa en principio busca actualizar la escala remunerativa de los trabajadores de FONCODES, quienes se encuentran en el régimen de la actividad privada, decreto legislativo 728, bajo el régimen 276 y CAS. Esta medida si bien tiene un impacto en las finanzas públicas éstas serán asumidas con los recursos que ya tiene presupuestado dicha entidad, no generando gastos al erario nacional."

III. Análisis del Proyecto de Ley

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

- 3.1 El Proyecto de Ley tiene por objeto actualizar progresivamente una nueva escala remunerativa para los trabajadores del Pliego 040 del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES).

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: TW5F5FN



- 3.2 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 del SAGRH (subsistema 5), específicamente con las compensaciones económicas**².
- 3.3 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° 044-2021³, 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° 1666⁴ y su modificatoria⁵, 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.
- 3.4 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° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público⁶.
- 3.5 De esta manera, siendo que esta segunda medida consiste en establecer una nueva escala remunerativa para los servidores del FONCODES, lo cual se relaciona con los ingresos del personal del Sector Público, y conforme a lo mencionado previamente, corresponderá al **Ministerio de Economía y Finanzas emitir opinión en el marco de su competencia**.
- 3.6 Por otro lado, respecto al **subsistema de planificación de políticas de recursos humanos**⁷ es preciso tener en consideración lo siguiente:
- (i) La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) se gestó como una de las reformas más ambiciosas del Estado en materia de recursos humanos, justamente para corregir el desorden existente en materia de contratación, remuneraciones, deberes y derechos de los servidores públicos, dada la multiplicidad de regímenes laborales (BID, 2022). Esta

² Este subsistema incluye la gestión del conjunto de ingresos y beneficios que la entidad destina al servidor civil, como contraprestación a la contribución de este a los fines de la organización, de acuerdo con el puesto que ocupa (literal i 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.

³ Decreto de Urgencia que establece medidas extraordinarias y urgentes en materia de gestión fiscal de los recursos humanos del Sector Público.

⁴ Decreto Legislativo marco de la Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Sector Público.

⁵ 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.

⁶ 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. (...)"

⁷ 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.

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: TW5F5FN



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 remuneraciones⁸ que respondan a criterios objetivos y uniformes en relación a las funciones y/o grado de responsabilidad⁹ de los servidores públicos que se encuentran previamente clasificados en grupos y niveles o categorías¹⁰ 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 esperado¹¹, con la emisión del Decreto Legislativo N° 1602, se ha logrado simplificar y agilizar en gran medida el proceso de tránsito de las entidades del Poder Ejecutivo, con lo cual a la fecha se tienen 138 entidades que han cumplido con la presentación de sus Cuadros de Puestos de la Entidad – CPE, lo que representa el 95% de la meta. Asimismo, en el marco de la habilitación dispuesta en el numeral 4.3 del mismo decreto, SERVIR elaboró 11 propuestas adicionales de las entidades públicas que no presentaron su propuesta en los plazos definidos por el D. Leg. N° 1602, bajo dicho contexto, se tienen 143 propuestas con opinión favorable de SERVIR, sobre estas se contemplan más de 32 mil puestos y más de 100 mil posiciones, las cuales serán formalizadas con la aprobación de los respectivos CPE, lo que permitirá la implementación progresiva y voluntaria de servidores en el marco del régimen de la Ley N° 30057, a través de las designaciones de confianza y los concursos públicos de méritos¹².
- (iv) De otra parte, cabe precisar que, el CPE es el instrumento de gestión que recoge todos los puestos/cargos y posiciones dentro de la entidad pública (contempla el régimen del Servicio Civil, carreras especiales y los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057¹³), 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 FONCODES se encuentra a la fecha entre las entidades con su Cuadro de Puestos de la Entidad – CPE con opinión favorable de SERVIR; no obstante, queda pendiente la opinión favorable por parte del MEF, siendo su finalidad que posteriormente se inicien las incorporaciones voluntarias de servidores de otros regímenes laborales al régimen de la LSC.

⁸ Establecido por Decreto Supremo N° 138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

⁹ 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.

¹⁰ 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.

¹¹ 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).

¹² Conforme lo señalado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos mediante correo electrónico del 24 de setiembre de 2025.

¹³ Particularmente, es el primer instrumento de gestión que recoge los cargos bajo el régimen CAS.

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: TW5F5FN



- (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)¹⁴ 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.

3.7 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

3.8 Considerando que el Proyecto de Ley tiene por finalidad aprobar una nueva escala remunerativa para los servidores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES), 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**".

3.9 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:

¹⁴ 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."

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: TW5F5FN



"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 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 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.***

3.10 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 En relación con el Proyecto de Ley N° 13827/2025-CR "*Ley de actualización de la escala remunerativa de los trabajadores del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social (FONCODES)*", es importante tener en consideración que, ante la problemática contenida en la propuesta normativa, el Poder Ejecutivo viene impulsando la implementación de la reforma del Servicio Civil a través del tránsito a la Ley N° 30057. Consecuentemente, **en relación al Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos, no podemos otorgar viabilidad**

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: TW5F5FN



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"

a la **propuesta formulada**, conforme a lo desarrollado en los numerales 3.6 al 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 3.3 al 3.5 del Informe Técnico.
- 4.3. Finalmente, se recomienda tener en consideración la opinión expresada por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, respecto a los alcances jurisprudenciales de la **prohibición de gasto** dispuesta en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, conforme a lo indicado en los numerales 3.9 al 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 para dar respuesta al 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: TW5F5FN