



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, 26 de marzo de 2026

OFICIO N° 000428-2026-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° 13624/2025-CR, Ley que garantiza la igualdad en el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Sector Público"*

Referencia : Oficio 01990-2025-2026-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° 13624/2025-CR, Ley que garantiza la igualdad en el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Sector Público"*.

Al respecto, se remite el Informe Técnico N° 000355-2026-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: 3I3SAU8



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, 26 de febrero de 2026

INFORME TECNICO N° 000355-2026-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 del Proyecto de Ley N° 13624/2025-CR "*Ley que garantiza la igualdad en el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Sector Público*".

Referencia : Oficio N° 01990-2025-2026-CPCGR/ASR-CR

Me dirijo a usted, en atención al documento de la referencia, mediante el cual la Presidencia de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República solicita emitir opinión sobre el Proyecto de Ley N° 13624/2025-CR, "*Ley que garantiza la igualdad en el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Sector Público*" (en adelante, el Proyecto de Ley).

Al respecto, informo lo siguiente:

I. Competencias de SERVIR

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

II. Contenido de la propuesta normativa

- 2.1 El artículo 1 del Proyecto de Ley señala que su objeto consiste en: "*(...) garantizar que los funcionarios y servidores públicos sujetos al Decreto Legislativo 276 perciban la Compensación por Tiempo de Servicios mediante depósitos efectivos, íntegros y oportunos en cuentas individuales, asegurando la generación de intereses y rendimientos financieros en favor del trabajador, y evitando los perjuicios económicos ocasionados por la falta de depósito durante la relación laboral. Asimismo, la ley busca equiparar el tratamiento del depósito de la CTS en el*

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: 0WYTL5Y



sector público con el régimen aplicable a los trabajadores de la actividad privada, a fin de garantizar la igualdad de trato y la protección efectiva de este derecho laboral”.

- 2.2 El artículo 2 del Proyecto de Ley señala que su finalidad consiste en *“(…) eliminar el trato desigual en el pago y depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios entre los trabajadores del sector público sujetos a distintos regímenes laborales, garantizando que todas las entidades públicas cumplan de manera obligatoria, íntegra y oportuna con el depósito de la CTS en favor de los trabajadores administrativos, a fin de que este beneficio cumpla efectivamente su función de protección económica frente al cese laboral, evite la pérdida de intereses y rendimientos financieros por omisiones o retrasos, fortalezca la seguridad jurídica del trabajador y establezca la responsabilidad institucional en la adecuada administración de este derecho, sin condicionarlo a la disponibilidad presupuestal”.*
- 2.3 El artículo 3 del Proyecto de Ley propone la incorporación del numeral e) en el artículo 54 del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:

“Artículo 54.- Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:
(...)

e) Percibir una compensación por tiempo de servicios mediante un depósito anual, íntegro y oportuno, calculado sobre la base de la remuneración principal, equivalente al cien por ciento del promedio mensual del Monto Único Consolidado y al cien por ciento de la Escala Base del Incentivo Único – CAFAE, conforme a los criterios establecidos por el Ministerio de Economía y Finanzas. Cada unidad ejecutora está obligada a efectuar el depósito correspondiente al servicio prestado durante el ejercicio fiscal anterior en el mes de enero del ejercicio fiscal siguiente, en una cuenta individual abierta en el Banco de la Nación o en la entidad financiera que el trabajador elija, bajo responsabilidad funcional del representante legal de la entidad y de los funcionarios directamente responsables. El incumplimiento de esta obligación dará lugar a la remisión de copias al Ministerio Público para la investigación correspondiente por el delito de retardo injustificado en el pago de remuneraciones. Este beneficio es de libre disponibilidad al momento del cese laboral, no está condicionado a la disponibilidad presupuestal y comprende íntegramente los intereses o rendimientos financieros generados, los cuales corresponden al trabajador, siendo su financiamiento atendido con cargo al presupuesto institucional de cada entidad pública, conforme a lo que establezca el reglamento aprobado por el Poder Ejecutivo” (énfasis propio).

- 2.4 Finalmente, el Proyecto de Ley establece una única disposición complementaria final, que indica lo siguiente:

“UNICA. - Reglamento

El Ministerio de economía y finanzas, reglamenta la presente Ley en el término de los treinta (30) días hábiles, contados a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial “El Peruano”.

- 2.5 Respecto a la problemática que se busca atender con la propuesta normativa, la Exposición de Motivos señala lo siguiente:

“La presente iniciativa legislativa identifica como problema central la omisión sistemática o el diferimiento indefinido del depósito de la CTS por parte de las entidades públicas, práctica que ha convertido un derecho de naturaleza previsional en una expectativa incierta, sujeta a decisiones administrativas y a criterios de disponibilidad presupuestal. Desde la doctrina laboral, se ha sostenido que los beneficios sociales pierden su finalidad protectora cuando no se garantizan mecanismos efectivos de acumulación y capitalización durante la relación laboral, pues ello priva al trabajador de los rendimientos financieros que forman parte integrante del derecho reconocido por la ley. En el caso del sector público, la ausencia de depósitos periódicos impide que la CTS cumpla su función de colchón económico frente al cese, generando un perjuicio directo y cuantificable”.

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: 0WYTL5Y



- 2.6 Respecto del Análisis Costo – Beneficio, la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley señala que *"(...) el análisis costo–beneficio de la presente propuesta de ley se inclina a favor de su aprobación porque los costos principales se concentran en ordenar, calendarizar y ejecutar adecuadamente una obligación que ya existe como derecho laboral, mientras que los beneficios consisten en materializar ese derecho con valor financiero completo (incluyendo intereses), reducir pérdidas por omisión, disminuir conflictividad, corregir desigualdad de trato frente al sector privado y elevar la credibilidad del Estado como empleador, bajo estándares consistentes con la evidencia comparada sobre pagos por separación, cuentas individuales y compensación diferida (...)".*

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, respecto del Proyecto de Ley bajo análisis, corresponde señalar que, tal como se ha mencionado, la propuesta normativa tiene por objeto garantizar que los funcionarios y servidores sujetos al Decreto Legislativo 276 perciban la Compensación por Tiempo de Servicios (en adelante, CTS) mediante depósitos efectivos, íntegros y oportunos en cuentas individuales, asegurando la generación de intereses y rendimientos financieros en favor de dicho personal, lo cual tiene relación directa con el **Subsistema de Gestión de la Compensación** del SAGRH (subsistema 5), **específicamente con las compensaciones económicas.**² Asimismo, se observa que el Proyecto de Ley tiene relación indirecta con el **Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos**³ del SAGRH (subsistema 1).
- 3.3 Al respecto, 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° 044-2021⁴, se establece que la atribución para brindar opiniones técnicas relacionadas a los ingresos del personal del Sector Público la ejerce de forma exclusiva y excluyente el Ministerio de Economía y Finanzas (en adelante, MEF), a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH). Además, mediante Decreto Legislativo N° 1666⁵ y su modificatoria⁶, se

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

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

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

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

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: 0WYTL5Y



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, con lo cual, se sugiere solicitar la opinión del MEF, también en el marco de sus competencias establecidas en el Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público⁷.
- 3.5 En esa línea, siendo el objeto del Proyecto de Ley establecer para los funcionarios y servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 nuevas reglas sobre su cálculo, oportunidad de depósito, intangibilidad de los intereses generados y responsabilidad institucional de las entidades públicas, en aras de igualar el tratamiento de la CTS que se efectúa en el régimen laboral de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, 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 su competencia.**

Sobre la reforma a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 3.6 Conforme se indicó previamente, tanto las disposiciones del Proyecto de Ley como el análisis efectuado en su Exposición de Motivos tienen relación indirecta con el **Subsistema de Planificación de Políticas de Recursos Humanos** (subsistema 1), por lo que procedemos a emitir opinión.
- 3.7 En principio, es preciso señalar que, en la Tercera Disposición Complementaria Final⁸ del Decreto Legislativo N° 1023 se establece los regímenes laborales que se encuentran comprendidos en el SAGRH. Asimismo, según la definición establecida en el artículo IV del Reglamento General de la Ley N° 30057 (en adelante, LSC)⁹, el servicio civil es el conjunto de personas que están al servicio del Estado y comprende a los servidores de todas las entidades independientemente de su nivel de gobierno, incluyendo a los servidores del régimen de la LSC y aquellos cuyos derechos se regulan **por los Decretos Legislativos N°s 276¹⁰, 728¹¹, 1057¹²**, entre otros.
- 3.8 Siendo así, es preciso tener en consideración lo siguiente:

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

"Artículo 5. Dirección General de Presupuesto Público

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

⁸ "TERCERA.- Regímenes comprendidos en el Sistema

Para los efectos del presente Decreto Legislativo y en tanto se implemente de modo integral la nueva Ley del Servicio Civil, el Sistema comprende a los regímenes de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno.

Los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y del Servicio Diplomático de la República, se rigen por sus normas y bajo la competencia de sus propias autoridades, en todo lo que no sea regulado o les sea atribuido por la Autoridad con carácter específico. La Carrera Judicial y la correspondiente al Ministerio Público se rigen por sus propias normas. (...)"

⁹ Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

¹⁰ Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

¹¹ Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

¹² Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

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: 0WYTL5Y



- La 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.**
- 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 remuneraciones¹³ que respondan a criterios objetivos y uniformes en relación a las funciones y/o grado de responsabilidad¹⁴ de los servidores públicos que se encuentran previamente clasificados en grupos y niveles o categorías¹⁵ que responden a una estructura de puestos definida transversalmente para toda la función pública.**
- Si bien el avance de la reforma en los últimos años no ha sido el esperado¹⁶, 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 méritos. Cabe agregar que, se han aprobado 30 propuestas de CPE en el marco del D. Leg. N° 1602; de este modo, se alcanza un total de 48 CPE aprobados, los cuales consolidan la información de cerca de 30 mil posiciones en el régimen del Servicio Civil¹⁷.
- 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 1057¹⁸), así como, la valorización de los puestos. El CPE integra la información contenida en el CAP Provisional y

¹³ Establecido por Decreto Supremo N° 138-2014-EF, Reglamento de Compensaciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

¹⁴ 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.

¹⁵ 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.

¹⁶ 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).

¹⁷ Conforme lo señalado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos mediante correo electrónico del 13 de noviembre de 2025.

¹⁸ 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: 0WYTL5Y



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.

- 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) ¹⁹ 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.

3.9 Estando a lo expuesto, la implementación de la reforma del Servicio Civil a través del tránsito a la Ley N° 30057, 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.**

3.10 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

3.11 Teniendo en cuenta que el objeto del Proyecto de Ley bajo análisis versa sobre garantizar que los funcionarios y servidores públicos sujetos al Decreto Legislativo 276 perciban la Compensación por Tiempo de Servicios mediante depósitos efectivos, íntegros y oportunos en cuentas individuales, asegurando la generación de intereses y rendimientos financieros en favor del trabajador, y evitando los perjuicios económicos ocasionados por la falta de depósito durante la relación laboral; 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".

¹⁹ 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: 0WYTL5Y



3.12 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 señalado²⁰ 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 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.***

3.13 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 N° 13624/2025-CR "*Ley que garantiza la igualdad en el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Sector Público*", 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**

²⁰ 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: 0WYTL5Y



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"

Políticas de Recursos Humanos, no podemos otorgar viabilidad a la propuesta formulada, conforme a lo desarrollado en los numerales 3.6 al 3.10 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 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 indicado en los numerales 3.11 al 3.13 del presente Informe Técnico.

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

Atentamente,

Firmado por

BETSY DIANA ROSAS ROSALES

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

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

GLADYS GABRIELA CUSIMAYTA LOBO

Ejecutiva de Políticas del Servicio Civil (e)

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Firmado por (VB)

DIANA PAOLA FALCONI CUTIPA

Especialista de Soporte y Orientación Legal 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: 0WYTL5Y