



WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS

Congresista de la República

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



**PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
FINALES DE LA LEY 32185 LEY DE
PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA
EL AÑO 2025, A EFECTOS DE GARANTIZAR
LA ESCALA DEL CONCEPTO ÚNICO – CAFAE.**

El Congresista de la República que suscribe, **WALDEMAR JOSÉ CERRÓN ROJAS**, integrante del **Grupo Parlamentario PERÚ LIBRE**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Estado y conforme lo establecen los artículos 22, 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente:

FÓRMULA LEGAL

**LEY QUE MODIFICA DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS
FINALES DE LA LEY 32185 LEY DE PRESUPUESTO DEL
SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO 2025, A EFECTOS DE
GARANTIZAR LA ESCALA DEL CONCEPTO ÚNICO – CAFAE.**

Artículo 1. Objeto de la ley

La presente propuesta legislativa tiene por objeto modificar diversas Disposiciones Complementarias Finales de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, a fin de garantizar la implementación efectiva y oportuna del Incentivo Único – CAFAE en los pliegos presupuestales señalados, asegurando la correcta aplicación de la escala aprobada para dicho concepto.

Artículo 2. Modificación de la Sexagésima Quinta, Sexagésima Séptima, Octogésima, Octogésima Séptima, Octogésima Novena, Nonagésima Séptima de las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal

2025

Se Adiciona en la Sexagésima Quinta, Sexagésima Séptima, Octogésima, Octogésima Séptima, Octogésima Novena, Nonagésima Séptima de las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, en los siguientes términos:

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

(...)

SEXAGÉSIMA QUINTA. Aprobación del monto y la escala del Incentivo Único - CAFAE para las Unidades Ejecutoras 404-1116 Hospital de Apoyo I Chulucanas y 406-1306 Hospital de Apoyo Santa Rosa Región Piura del Pliego 457: Gobierno Regional del Departamento de Piura.

(...)

5. Para la implementar lo dispuesto en el presente artículo del Pliego 457: Gobierno Regional del Departamento de Piura, quedan exoneradas de lo establecido en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

SEXAGÉSIMA SÉPTIMA.

Aprobación del monto y la escala del Incentivo Único - VCAFAE para la Unidad Ejecutora 001 Sede Central Región Ayacucho del Pliego 444: Gobierno Regional del Departamento de Ayacucho.

(...)

5. Para la implementar lo dispuesto en el presente artículo, del Pliego 444: Gobierno Regional del Departamento de Ayacucho, quedan exoneradas de lo establecido en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

OCTOGÉSIMA. Aprobación del monto y la escala del Incentivo Único - CAEAE para las Sedes de las Unidades Ejecutora del Sector Educación y Colegio Militar Francisco Bolognesi del Pliego 443: Gobierno Regional de Arequipa.

(...)

5. Para la implementar lo dispuesto en el presente artículo del Pliego 443: Gobierno Regional de Arequipa, quedan exoneradas de lo establecido en el artículo 6 y en el numeral

9.1 del artículo 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

OCTOGÉSIMA SÉPTIMA.

Aprobación del monto y la escala del Incentivo Único - CAFAE para las unidades ejecutoras de salud del Pliego 453: Gobierno Regional del Departamento de Loreto.

(...)

5. Para la implementar lo dispuesto en el presente artículo, del Pliego 453: Gobierno Regional del Departamento de Loreto, quedan exoneradas de lo establecido en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

OCTOGESIMA NOVENA. Aprobación del monto y la escala del Incentivo Único - CAFAE para las unidades ejecutoras de salud del Pliego 441: Gobierno Regional del Departamento de Ancash.

(...)

5. Para la implementar lo dispuesto en el presente artículo, del Pliego 441: Gobierno Regional del Departamento de Ancash, quedan exoneradas de lo establecido en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

NONAGÉSIMA SÉPTIMA.

Aprobación del monto y la escala del Incentivo Único - CAFAE para las Unidades Ejecutoras 300 - dirección Regional Educación Ucayali, 302-UGEL Atalaya y 3&4-UGEL Padre Abad del Pliego 462: Gobierno Regional del Departamento de Ucayali.

(...)

5. Para la implementar lo dispuesto en el presente artículo, del Pliego 462: Gobierno Regional del Departamento de Ucayali, quedan exoneradas de lo establecido en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Implementación.

El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la dirección general de gestión de recursos humanos, en un plazo de 30 días de publicada la presente ley, registre de oficio en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), los montos y la escala del Incentivo Único - CAFAE aprobados de los Pliegos Presupuestales señalados en la Ley 32185, Ley de Presupuesto del Sector Publico para el Año Fiscal 2025.

Lima, marzo de 2025.



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/04/2025 09:53:48-0500



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/04/2025 15:06:00-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANOCA Isaac FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/04/2025 15:33:32-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/04/2025 09:54:31-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/04/2025 15:30:07-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/04/2025 15:47:40-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/04/2025 17:14:38-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. ANTECEDENTES

Contexto normativo del Presupuesto del Sector Público 2025:

El **Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025** fue aprobado mediante la **Ley N° 32185**, estableciendo las normas para la asignación y ejecución de los recursos públicos en las distintas entidades del Estado. Como cada año, esta ley define los montos que serán destinados a los gobiernos nacionales, regionales y locales, permitiendo la continuidad de los servicios públicos y garantizando el funcionamiento de las instituciones. La aprobación del presupuesto responde a una planificación previa en la que se evalúan las necesidades de los distintos sectores, considerando los compromisos asumidos en años anteriores y las proyecciones económicas del país¹.

En el desarrollo del presupuesto público, se han fijado **disposiciones generales y restricciones específicas sobre la administración de los recursos fiscales**. Estas regulaciones han sido incorporadas en diversas leyes de presupuesto con el fin de establecer criterios de control y sostenibilidad financiera. En este contexto, la **Ley N° 32185** incorpora reglas sobre la asignación de recursos en materia de remuneraciones y beneficios laborales para los trabajadores del sector público, estableciendo condiciones para la aplicación de incentivos como el **Concepto Único - CAFAE**, un beneficio que históricamente ha sido otorgado para mejorar las condiciones salariales en diversas entidades del Estado².

Uno de los aspectos que han acompañado la evolución de las leyes de presupuesto en años recientes es la introducción de **restricciones en la asignación de beneficios y ajustes salariales**, con el propósito de mantener el equilibrio fiscal. En el **Artículo 6** de la Ley N° 32185, se reitera

¹<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/6278077-32185>

²<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/6278077-32185>

la prohibición del incremento de remuneraciones y bonificaciones, salvo que una norma expresa disponga lo contrario. Asimismo, en el **Artículo 9.1**, se establecen limitaciones sobre la administración de incentivos en las distintas unidades ejecutoras. Estas disposiciones han influido en la forma en que se otorgan beneficios laborales dentro del sector público, afectando la ejecución de incentivos previamente aprobados³.

A pesar de estas regulaciones, la Ley N° 32185 contempla **Disposiciones Complementarias Finales** que autorizan la asignación del **Incentivo Único - CAFAE** en diferentes gobiernos regionales. Entre ellas, destacan la **Sexagésima Quinta, Sexagésima Séptima, Octogésima, Octogésima Séptima, Octogésima Novena y Nonagésima Séptima**, que determinan la escala del incentivo en sectores como educación y salud. No obstante, en años anteriores, la implementación de estos beneficios ha enfrentado barreras administrativas derivadas de los límites presupuestarios vigentes, lo que ha generado la necesidad de introducir modificaciones normativas para garantizar su correcta aplicación.

Creación y objetivos del CAFAE:

El **Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE)** tiene su origen en la necesidad de fortalecer el bienestar social y laboral de los servidores públicos, brindando incentivos económicos que complementen sus remuneraciones. Desde su creación, el CAFAE ha sido un mecanismo de apoyo para mejorar las condiciones económicas de los trabajadores del sector público, particularmente aquellos sujetos al **Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276**. Su implementación ha permitido que diversas entidades estatales cuenten con un fondo destinado a la asistencia y estímulo del personal, asegurando su estabilidad y promoviendo su desarrollo integral⁴.

³<https://www.gob.pe/institucion/mef/normas-legales/6278077-32185>

⁴<https://intranet.mimp.gob.pe/intranet/cafae/PLAN-DE-TRABAJO-CAFAE-MIMP-2024.pdf>

A lo largo de los años, el CAFAE ha evolucionado como un instrumento fundamental dentro de la administración pública, consolidándose como un sistema de incentivos que busca mejorar la calidad del empleo en el Estado. La asignación de estos fondos ha sido regulada a través de normativas específicas, garantizando su correcto uso y destinación en beneficio del personal del sector público. Entre las principales funciones del CAFAE, se encuentra la **gestión de estímulos económicos, la administración de apoyos financieros y la implementación de programas de bienestar**, los cuales han sido diseñados para fortalecer el rendimiento laboral y la estabilidad de los trabajadores.

El CAFAE ha sido clave en la consolidación de políticas de incentivo dentro del sector estatal, facilitando la implementación de beneficios adicionales para los servidores públicos. A través de los años, estos incentivos han servido no solo para mejorar las condiciones salariales de los trabajadores, sino también para **garantizar su acceso a programas de asistencia, capacitaciones y apoyo social**, promoviendo un entorno laboral más equitativo y estable. Su funcionamiento ha sido supervisado mediante normativas que regulan la asignación de recursos, evitando desviaciones en su ejecución y asegurando que los fondos cumplan con el propósito para el cual fueron creados⁵.

En este contexto, el CAFAE se ha convertido en un componente esencial de la estructura de incentivos dentro del sector público, siendo reconocido como un mecanismo que **complementa las políticas salariales y de bienestar laboral** en el Estado. Su desarrollo ha estado vinculado a la evolución de las leyes de presupuesto y administración de recursos, lo que ha permitido su continuidad y adaptación a las necesidades cambiantes de los trabajadores. La trayectoria del CAFAE refleja su importancia en la mejora de las condiciones laborales y en la consolidación de una gestión

⁵<https://intranet.mimp.gob.pe/intranet/cafae/PLAN-DE-TRABAJO-CAFAE-MIMP-2024.pdf>

eficiente de los incentivos dentro del sector estatal⁶.

Limitaciones en la implementación del CAFAE:

Desde su establecimiento, el **incentivo único CAFAE** ha enfrentado dificultades en su implementación debido a restricciones normativas y presupuestarias establecidas en diversas leyes de presupuesto. En el caso específico de la **Ley N° 32185**, correspondiente al Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025, se incluyeron una serie de **Disposiciones Complementarias Finales** que regulan la asignación del incentivo en distintos gobiernos regionales. Sin embargo, a lo largo del tiempo, la ejecución de estos incentivos ha sido desigual y, en muchos casos, obstaculizada por la falta de disponibilidad presupuestaria y los límites impuestos en la gestión de los recursos destinados a los trabajadores del sector público.

Uno de los principales factores que ha limitado la implementación del CAFAE es la condición establecida en la Ley N° 32185 de que estos incentivos **no deben generar demanda adicional de recursos al Tesoro Público**. Esto ha implicado que su financiamiento dependa únicamente del presupuesto institucional de cada pliego, lo que ha ocasionado **desigualdades en su aplicación** entre diferentes entidades del Estado. En algunos casos, ciertas unidades ejecutoras han logrado mantener la asignación del incentivo, mientras que otras han enfrentado dificultades para asegurar su cumplimiento debido a la insuficiencia de fondos dentro de sus respectivos presupuestos.

Asimismo, la normativa vigente impone **restricciones administrativas** que han generado barreras para la ejecución de estos beneficios. El **Artículo 6** de la Ley N° 32185 prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones y otros incentivos laborales, lo que ha afectado la capacidad

⁶<https://intranet.mimp.gob.pe/intranet/cafae/PLAN-DE-TRABAJO-CAFAE-MIMP-2024.pdf>

de las entidades para actualizar los montos del CAFAE conforme a la evolución de las necesidades del personal. Además, el **numeral 9.1 del Artículo 9** establece límites en la redistribución de los fondos públicos, impidiendo que los gobiernos regionales reasignen partidas presupuestarias para garantizar la ejecución del incentivo único. Estas restricciones han generado incertidumbre en la continuidad del beneficio y han dificultado la labor administrativa de las entidades encargadas de su aplicación.

En los últimos años, la falta de **mecanismos eficientes para la actualización y registro del incentivo** ha sido otro factor que ha afectado su implementación. Aunque las disposiciones complementarias finales de la Ley N° 32185 autorizan la aprobación del incentivo único CAFAE, en la práctica, su aplicación ha enfrentado demoras debido a la necesidad de validaciones adicionales y procedimientos administrativos que no siempre han sido claros o uniformes entre las diferentes entidades. Esta situación ha generado un impacto directo en los trabajadores del sector público, quienes han experimentado retrasos o dificultades en la percepción de los beneficios a los que tienen derecho.

II. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

Impacto en la administración de recursos humanos:

La administración de recursos humanos en el sector público enfrenta diversos desafíos relacionados con la planificación y ejecución del presupuesto destinado a incentivos laborales. Según el estudio *Características del Servicio Civil Peruano - 2022*, elaborado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (**SERVIR**), el número de servidores públicos en el Perú ascendió a **1'531,182 trabajadores** al cierre de dicho año, evidenciando un crecimiento de solo **5,000 nuevos servidores** en comparación con el año anterior. Este bajo incremento resalta la necesidad de fortalecer los incentivos laborales dentro del sector público para retener

talento y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios a la ciudadanía. En este contexto, la propuesta legislativa que modifica las disposiciones complementarias de la **Ley N° 32185** busca optimizar la gestión de los recursos humanos asegurando que los trabajadores cuenten con estímulos económicos adecuados, como el **incentivo único CAFAE**⁷.

Uno de los principales factores que ha impactado la administración de la planilla pública es el crecimiento sostenido de los costos laborales. En el año 2022, la **planilla del sector público ascendió a más de S/ 67 mil millones**, representando el **8.6% de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada**. Este nivel de gasto es similar al registrado en los años previos a la pandemia, reflejando una estabilización en la contratación del servicio civil. Sin embargo, la gestión de estos recursos requiere una planificación eficiente que garantice la sostenibilidad del gasto sin comprometer la calidad del empleo público. La asignación de incentivos como el **CAFAE** es fundamental en este sentido, ya que permite mejorar las condiciones laborales de los trabajadores sin la necesidad de incrementar de manera descontrolada la planilla estatal⁸.

Asimismo, la contratación de personal bajo el régimen de **Contrato Administrativo de Servicios (CAS)** ha mantenido un crecimiento constante, representando en 2022 **el 21.1% del costo total de la planilla pública**. Este dato evidencia la importancia de fortalecer los incentivos laborales para este grupo de trabajadores, quienes en muchos casos enfrentan condiciones de contratación menos estables que otros regímenes laborales del sector público. La presente propuesta legislativa se alinea con esta necesidad al garantizar la implementación efectiva del **incentivo único CAFAE**, lo que permitiría mejorar la equidad en el acceso a beneficios dentro de la administración pública⁹.

⁷<https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/879738-servir-peru-cuenta-con-aproximadamente-1-millon-531-mil-servidores-civiles>

⁸<https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/879738-servir-peru-cuenta-con-aproximadamente-1-millon-531-mil-servidores-civiles>

⁹<https://www.gob.pe/institucion/servir/noticias/879738-servir-peru-cuenta-con-aproximadamente-1-millon-531-mil-servidores-civiles>

Otro aspecto relevante en la administración de recursos humanos es la **distribución de la fuerza laboral en términos de género**. Según el estudio de SERVIR, en 2022 se registró una **participación de 49.2% de mujeres y 50.8% de hombres en el servicio civil**, reflejando una tendencia hacia la paridad de género. Sin embargo, la mayor proporción de mujeres se encuentra en las carreras especiales de salud y educación, sectores que históricamente han demandado mejores condiciones salariales y de estabilidad laboral. La correcta implementación de los incentivos del **CAFAE** contribuiría a mejorar la motivación y retención del talento en estos sectores clave, asegurando una prestación de servicios públicos de mayor calidad.

Justificación económica y jurídica:

La propuesta de modificación de la **Ley N° 32185** se fundamenta en los principios de **equidad y estabilidad financiera**, los cuales son esenciales para garantizar una distribución justa y eficiente de los recursos públicos. En el contexto actual, la asignación del **incentivo único CAFAE** ha sido desigual entre los distintos Gobiernos Regionales, generando disparidades en las condiciones laborales de los trabajadores del sector público. La equidad en la administración de incentivos es un principio clave de la gestión pública, pues busca corregir estas diferencias y asegurar que todos los servidores reciban un tratamiento justo en la asignación de beneficios. La presente iniciativa legislativa responde a esta necesidad al establecer un marco normativo que permita la correcta ejecución de la escala del CAFAE, eliminando las restricciones que han impedido su aplicación uniforme en todo el país.

Desde el punto de vista financiero, la propuesta se enmarca en los principios de **responsabilidad fiscal y sostenibilidad presupuestaria**, garantizando que la implementación del incentivo no comprometa la estabilidad económica de los Gobiernos Regionales. La **Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal** establece normas para un

manejo prudente de los recursos públicos, y la presente modificación se alinea con este objetivo al permitir la planificación adecuada de los incentivos dentro de los presupuestos institucionales de cada pliego. De esta manera, se evita la generación de nuevas cargas fiscales imprevistas y se promueve un gasto público ordenado, que respalde el bienestar de los trabajadores sin afectar el equilibrio de las finanzas estatales.

Asimismo, la propuesta fortalece el proceso de **descentralización y autonomía regional**, dado que la actual distribución del CAFAE ha sido limitada por restricciones normativas que impiden la reasignación de recursos dentro de los gobiernos subnacionales. La **Ley de Bases de la Descentralización** establece que los gobiernos regionales tienen autonomía económica y administrativa, pero esta solo puede ejercerse plenamente si cuentan con los mecanismos adecuados para gestionar sus propios recursos de manera eficiente. Con la modificación de la Ley N° 32185, se otorga a las regiones la capacidad de aplicar el incentivo de manera efectiva, sin trabas burocráticas que limiten su ejecución, permitiendo así una gestión más equitativa y descentralizada de los incentivos laborales.

Otro elemento fundamental en la justificación de esta propuesta es la **transparencia y rendición de cuentas en la administración de los recursos públicos**. En la actualidad, la falta de claridad en la aplicación de los incentivos ha generado incertidumbre entre los trabajadores y dificultades en la fiscalización del gasto. Con esta reforma, se busca establecer criterios claros y públicos para la asignación del **CAF AE**, permitiendo a los servidores públicos conocer las reglas que regulan su acceso al incentivo y garantizando un manejo más eficiente y supervisado de los fondos. Esta mayor transparencia fortalece la confianza en las instituciones y evita irregularidades en la distribución de los beneficios.

En conclusión, la modificación de la **Ley N° 32185** es una medida necesaria para garantizar la correcta aplicación del incentivo único CAFAE en los

Gobiernos Regionales, asegurando un enfoque basado en **equidad, sostenibilidad financiera y autonomía descentralizada**. Con esta reforma, se otorga estabilidad a la planificación presupuestaria, se permite una mejor gestión de los incentivos sin generar riesgos fiscales, y se garantiza que todos los trabajadores del sector público reciban un trato justo en la asignación de beneficios. Así, se fortalece la política de incentivos laborales dentro del sector estatal, promoviendo una administración pública más eficiente y equitativa.

III. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA.

La ejecución del **incentivo único CAFAE** ha enfrentado múltiples restricciones debido a las disposiciones establecidas en la **Ley de Presupuesto del Sector Público**. En la normativa vigente, los recursos destinados a este incentivo están sujetos a limitaciones establecidas en el **Artículo 6 y el numeral 9.1 del Artículo 9 de la Ley N° 32185**, los cuales restringen la creación y aumento de beneficios económicos en el sector público sin una asignación expresa dentro del presupuesto aprobado. Esto ha impedido que muchos Gobiernos Regionales puedan actualizar y aplicar correctamente la escala del CAFAE, generando inequidades en su distribución y afectando a los trabajadores que dependen de este incentivo como complemento a sus remuneraciones.

El problema principal radica en que, aunque las **Disposiciones Complementarias Finales de la Ley N° 32185** contemplan la aprobación de la escala del CAFAE en diversas regiones, su aplicación ha sido desigual debido a la falta de mecanismos de flexibilización presupuestaria. La exigencia de que estos incentivos sean financiados exclusivamente con los recursos institucionales de cada pliego ha generado que algunas regiones puedan cumplir con su implementación mientras que otras, debido a limitaciones en su capacidad financiera, han visto obstaculizada la asignación de estos fondos. Esta situación ha creado un escenario en el que los servidores públicos de determinadas regiones reciben el incentivo

conforme a lo aprobado, mientras que en otros casos, el beneficio se retrasa o se reduce significativamente.

Además de las restricciones presupuestarias, la burocracia administrativa también ha dificultado la ejecución del CAFAE. El procedimiento para la autorización de modificaciones presupuestarias dentro de cada gobierno regional implica trámites complejos y largos procesos de validación por parte del **Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)**. Esto ha provocado que, aun cuando los fondos estén previstos en la Ley de Presupuesto, su ejecución se vea paralizada o demorada debido a requisitos administrativos que impiden la redistribución de recursos en el nivel funcional programático. De esta manera, la falta de autonomía de los Gobiernos Regionales para manejar sus propios incentivos ha limitado la aplicación efectiva de este beneficio laboral.

Ante estas dificultades, **la modificación de la Ley N° 32185 se vuelve necesaria para garantizar que la escala del CAFAE pueda ejecutarse sin obstáculos administrativos ni restricciones presupuestarias excesivas.** La propuesta de ley plantea la exoneración de los artículos que actualmente limitan su aplicación, permitiendo que los Gobiernos Regionales puedan asignar los incentivos conforme a lo aprobado en el presupuesto, sin que ello implique trámites adicionales o la imposibilidad de reestructurar partidas internas. Con estas modificaciones normativas, se asegurará que los trabajadores del sector público reciban el incentivo en los plazos establecidos, promoviendo la equidad en la distribución de los recursos y fortaleciendo la gestión de incentivos en la administración pública.

IV. ANÁLISIS DE NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD.

La necesidad de modificar la **Ley N° 32185** radica en la urgente corrección de las restricciones normativas que han limitado la aplicación del **incentivo único CAFAE** en diversos Gobiernos Regionales. Actualmente, la falta de flexibilidad presupuestaria impide que estos incentivos sean ejecutados de

manera uniforme en todas las entidades públicas, generando inequidades entre los trabajadores del sector estatal. Esta situación afecta no solo a los servidores públicos que dependen de este beneficio, sino también a la eficiencia en la gestión de los recursos humanos dentro del aparato estatal. La presente propuesta legislativa responde a esta problemática al establecer un marco normativo que permita la implementación efectiva del CAFAE sin trabas administrativas ni restricciones financieras injustificadas.

Desde el punto de vista de la **viabilidad**, la modificación propuesta no genera costos adicionales para el Estado, ya que el financiamiento del incentivo proviene de los presupuestos institucionales de cada pliego. La única limitación ha sido la falta de mecanismos que permitan la reasignación de estos fondos dentro de las entidades públicas, lo cual ha generado una ejecución parcial y desigual del CAFAE. La exoneración de los artículos restrictivos dentro de la **Ley de Presupuesto del Sector Público 2025** permitirá una correcta administración de los recursos ya aprobados, asegurando que los incentivos lleguen oportunamente a los servidores públicos que corresponda, sin necesidad de demandar nuevas asignaciones presupuestarias.

En términos de **oportunidad**, la presente iniciativa se alinea con el proceso de fortalecimiento de la administración pública y la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores del Estado. La aplicación efectiva del CAFAE contribuirá a la estabilidad y motivación del personal en sectores clave como educación y salud, donde este incentivo cumple un papel fundamental en la compensación económica de los servidores públicos. La modificación legal permitirá que los Gobiernos Regionales cuenten con los mecanismos adecuados para aplicar los incentivos conforme a las disposiciones establecidas, evitando los retrasos y desigualdades que actualmente afectan su implementación.

Finalmente, la aprobación de esta modificación legislativa asegurará una **gestión más eficiente y transparente de los incentivos laborales**,

reforzando la equidad en la administración del gasto público. Con esta medida, se garantizará que todos los trabajadores del sector público reciban el CAFAE en igualdad de condiciones, eliminando las brechas generadas por la falta de claridad normativa y las restricciones presupuestarias. La oportunidad de realizar esta modificación en la **Ley de Presupuesto 2025** es clave para evitar que se sigan perpetuando las dificultades en la ejecución de este beneficio, permitiendo una administración más eficiente y justa de los incentivos laborales en el Estado.

V. MARCO NORMATIVO.

1. Constitución Política del Perú

La Constitución reconoce derechos laborales fundamentales que respaldan la implementación de incentivos como el **CAFAE**:

- **Artículo 23:** Establece que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, garantizando condiciones dignas y justas.
- **Artículo 24:** Dispone que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual.

2. Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto

Esta ley establece el marco general para la gestión presupuestaria en el sector público:

- **Artículo 6:** Prohíbe el reajuste o incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, estímulos, incentivos y beneficios de toda índole en el sector público, salvo disposición legal expresa.

- **Artículo 9, numeral 9.1:** Establece restricciones para la aprobación de incentivos laborales que no cuenten con financiamiento previsto en el presupuesto institucional.

3. Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Regula la carrera administrativa y las remuneraciones en el sector público:

- **Artículo 10 del Reglamento (Decreto Supremo N° 005-90-PCM):** Prevé el otorgamiento de incentivos y estímulos al personal que destaque por su desempeño, incluyendo reconocimientos y beneficios económicos.

4. Decreto Supremo N° 050-2005-PCM

Este decreto precisa que los incentivos o asistencias económicas otorgadas por el **CAFAE** son percibidos por todo servidor público que ocupe una plaza presupuestada en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP).

5. Ley N° 29874 – Ley que implementa medidas destinadas a fijar una escala base para el otorgamiento del incentivo laboral a través de los CAFAE

Esta ley tiene por objeto implementar medidas para establecer una escala base en la asignación del incentivo laboral otorgado por los **CAFAE**, buscando uniformizar y regular su aplicación en las entidades públicas.

6. Ley N° 31585 – Ley que incorpora el incentivo CAFAE al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)

Incorpora el incentivo **CAFAE** al cálculo de la CTS del personal administrativo comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, reconociendo su carácter remunerativo.

7. Decreto Supremo N° 027-2013-EF

Aprueba la escala de incentivo laboral que se otorga a través del **CAFAE** para el Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual del pliego Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, estableciendo montos y condiciones específicas para su aplicación.

8. Resoluciones y Directivas Institucionales

Diversas entidades públicas han emitido resoluciones y directivas internas para regular la aplicación del **CAFAE** en sus respectivas instituciones, conforme a las normas generales y particularidades de cada sector.

VI. EFECTO EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa **no colisiona con la Constitución Política del Perú ni con ninguna norma vigente**, ya que se enmarca dentro de los principios constitucionales de equidad y protección de los derechos laborales. La modificación propuesta a la **Ley N° 32185** no introduce nuevos gastos ni altera la estructura del presupuesto público, sino que permite la correcta ejecución del **incentivo único CAFAE** en los Gobiernos Regionales, eliminando restricciones normativas que han impedido su implementación efectiva. Además, la medida se alinea con lo dispuesto en el **Artículo 23 de la Constitución**, que establece la protección del trabajo y su reconocimiento como un derecho fundamental, y con el **Artículo 24**, que garantiza una remuneración justa para los trabajadores.

Asimismo, la propuesta **refuerza el marco normativo vigente**, ya que contribuye a la aplicación eficiente de los incentivos laborales regulados en la **Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (Decreto Legislativo N° 276)**, la **Ley de Presupuesto del Sector Público** y otras disposiciones que regulan los derechos de los servidores públicos. La modificación planteada permite que la legislación laboral en materia de incentivos se aplique de manera uniforme y sin trabas

administrativas, garantizando una distribución equitativa del CAFAE en todas las regiones. Con ello, se fortalece la gestión de recursos humanos en el sector público sin generar conflictos normativos ni contradicciones con la legislación vigente.

VII. ANÁLISIS - COSTO BENEFICIO.

La presente iniciativa legislativa **no generará gasto alguno al erario nacional**, ya que su aplicación se realizará dentro del marco presupuestario previamente aprobado en la **Ley N° 32185 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025**. En lugar de requerir nuevos recursos, la propuesta busca **permitir la ejecución efectiva del incentivo único CAFAE** mediante la flexibilización de las restricciones normativas que actualmente obstaculizan su aplicación en diversas unidades ejecutoras. Al eliminar las limitaciones impuestas por los artículos 6 y 9.1 de la mencionada ley, se facilitará la reasignación de los fondos ya previstos, asegurando que los servidores públicos reciban los incentivos sin demoras ni distorsiones en su distribución.

Desde un punto de vista económico, la aprobación de esta iniciativa traerá beneficios directos e inmediatos a los trabajadores del sector público, especialmente en los sectores de **salud, educación y administración regional**, donde el incentivo CAFAE representa un complemento fundamental a la remuneración mensual. La correcta implementación de este beneficio contribuirá a la **motivación y estabilidad laboral**, promoviendo un entorno de trabajo más eficiente y reduciendo la rotación de personal en sectores estratégicos. Asimismo, al mejorar las condiciones de los trabajadores del Estado sin generar un incremento en el gasto público, se refuerza la sostenibilidad fiscal y la eficiencia en la administración de recursos.

En términos administrativos, la modificación de la ley permitirá que los **Gobiernos Regionales y entidades públicas** gestionen con mayor autonomía y agilidad la asignación del CAFAE, evitando trámites

burocráticos innecesarios y permitiendo que el incentivo llegue de manera oportuna a los beneficiarios. Esta mejora en la gestión de los incentivos reducirá los conflictos derivados de la aplicación desigual de la norma y fomentará un uso más equitativo y transparente de los recursos públicos. Además, al garantizar que el CAFAE se aplique de manera uniforme en todas las regiones, se evitarán futuras demandas o reclamos administrativos por parte de los servidores públicos que han visto limitado su acceso a este beneficio.

En conclusión, la presente iniciativa ofrece **un alto beneficio sin costos adicionales para el Estado**, asegurando que los incentivos aprobados lleguen de manera eficiente a los trabajadores del sector público. Su impacto positivo se reflejará en una **mayor equidad en la distribución de incentivos, una administración más eficiente de los recursos y una mayor satisfacción laboral en el sector público**. Todo ello contribuirá a mejorar la gestión estatal sin afectar la estabilidad fiscal ni generar nuevas obligaciones financieras para el Estado.

VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y ACUERDO NACIONAL

El presente Proyecto de Ley, se enmarca dentro del Marco Jurídico y el lineamiento de las Políticas Sectoriales del País fijadas por el Acuerdo Nacional, así como con los capítulos 1 y II de la Constitución Política del Estado, y se vincula con la Agenda Legislativa del Congreso de la República, respetando el Estado de derecho y la jerarquía de las leyes. alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, aprobado con Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR, publicado en el diario oficial "El Peruano" con fecha 02 de noviembre de 2024, respetando al Estado de derecho y la jerarquía de las leyes. La iniciativa legislativa también está alineada con las Políticas aprobadas por el Acuerdo Nacional.

OBJETIVO I. DEMOCRACIA Y ESTADO DE DERECHO

- **Política de Estado 1.** FORTALECIMIENTO DEL RÉGIMEN DEMOCRÁTICO Y ESTADO DE DERECHO.

(...)

- **Política de Estado 8.** DESCENTRALIZACIÓN POLÍTICA, ECONÓMICA Y ADMINISTRATIVA PARA PROPICIAR EL DESARROLLO INTEGRAL, ARMÓNICO Y SOSTENIDO DEL PERÚ

También alineada con el **OBJETIVO II. EQUIDAD Y JUSTICIA SOCIAL.**

(...)

- **Política de Estado 10.** REDUCCIÓN DE LA POBREZA, con el tema de la lucha contra la pobreza.
- **Política de Estado 11.** PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN

También alineada con el **Objetivo III. Competitividad en el País:**

- **Política de Estado 14.** ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO.