



Proyecto de Ley N° 10776/2024-CR

Congresista Isabel Cortez Aguirre

Proyecto de Ley N° _____



PROYECTO DE LEY – CREACIÓN DEL FONDO DE APOYO SOLIDARIO A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

La Congresista **Isabel Cortez Aguirre** perteneciente al **Grupo Parlamentario Podemos Perú**, que suscribe en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

LEY QUE CREA EL FONDO DE ESTIMULO PERSONAL Y FAMILIAR PARA LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO

Artículo 1. Objeto de la Ley:

La presente ley tiene por finalidad promover la correcta redistribución de los fondos públicos hacia los servidores públicos de las entidades, a través de la creación de un fondo de estímulos personales y familiares con el objeto de promover el desarrollo integral de los trabajadores, coadyuvando a la realización personal y el eficiente desempeño de la función pública.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación de la Ley:

La presente ley resulta de aplicación a todos los servidores públicos en los tres niveles de gobierno (gobierno central, gobiernos regionales y gobiernos locales), así como en sus entidades ejecutoras y otras afines.

Artículo 3.- Creación del Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA):

En el plazo máximo de 90 días a partir de la publicación de la presente ley, dispóngase la creación del Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA) por cada entidad pública, siendo de aplicación para la totalidad de los trabajadores de la entidad o unidad ejecutora. La resolución de creación debe ser expedida por el Titular de la entidad, bajo responsabilidad funcional.



Artículo 4.- Integrantes del Comité de Administración del Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA):

Los integrantes del Comité de Administración del Fondo de Estimulo Personal y Familiar en cada entidad pública o unidad ejecutora, son los siguientes:

- a) El Titular del pliego o la máxima autoridad administrativa de la entidad.
- b) Un representante de la Unidad de Recursos Humanos.
- c) Un representante de la Unidad de Tesorería o Administración.
- d) Un representante de los trabajadores bajo contrato administrativo de servicios.
- e) Un representante de los trabajadores bajo el régimen laboral N° 276 o N° 728, según corresponda en la entidad.
- f) Un representante de los gremios sindicales existentes en la entidad.

Artículo 5.- Recursos que integran el Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA):

Son recursos del Fondo de Estimulo Personal y Familiar los siguientes:

- a) De los descuentos por las tardanzas e inasistencias y las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a los trabajadores de la entidad o unidad ejecutora.
- b) Las rentas generadas por los activos propios y/o bajo la administración del fondo.
- c) Las transferencias de recursos que por cualquier fuente reciban de la propia entidad, autorizadas por su Titular.
- d) Las donaciones, legados y convenios.
- e) Los demás ingresos que obtengan por actividades y/o servicios.

El Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA) de los trabajadores de cada pliego, se depositarán en una Cuenta Corriente única en el Banco de la Nación.

Artículo 6.- Naturaleza jurídica del Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA):

El Fondo de Estimulo Personal y Familiar se constituye por resolución del titular del pliego, cuenta con una junta directiva por dos años, transcurrido el plazo, deberá de emitirse nuevas elecciones en el caso de los literales c), d) y e), del artículo 4° de la presente ley.

A su vez, el FEPFA, cuenta con una naturaleza jurídica de derecho privado, con autonomía presupuestaria en su capacidad de elección de destino de sus fondos,



sin exceder las atribuciones de destino de sus fondos establecida en la presente ley.

Artículo 7.- Funciones del Comité Ejecutivo del Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA):

Las funciones y atribuciones del Comité Directivo del FEPFA son:

- a) Aprobar las normas específicas y complementarias referentes a la aplicación del Fondo.
- b) Aprobar proyectos de inversión que permitan el desarrollo de actividades de promoción de los Trabajadores de la entidad.
- c) Formular y aprobar el Plan Anual de Trabajo y Utilización del Fondo de Asistencia y Estimulo en el mes de enero de cada año.
- d) Tomar decisiones sobre la aplicación del Fondo, dejando constancia de ello en actas y autorizar los gastos con cargo a dicha cuenta, mediante cheques con la firma del Presidente y el Tesorero del Fondo.
- e) Otorgar préstamos para atender los objetivos previstos del fondo.
- f) Los acuerdos tomados por el Comité Directivo, dentro del marco legal del presente reglamento y otros dispositivos legales, tienen carácter de obligatorio.
- g) Controlar en forma permanente y hacer el seguimiento de los depósitos efectuados en la Cuenta Única del Fondo de los trabajadores de la entidad.
- h) Firmar convenios para la financiación de programas y proyectos de inversión conjuntamente con la entidad perteneciente u otras entidades del Sector Publico, así como las asociaciones civiles pertinentes.
- i) Presentar al Titular del Pliego copias de las actas de Instalación, del Plan Anual de Trabajo del Comité y el Plan Anual de Utilización del Fondo. Asimismo, remite el Balance Económico el Informe Económico semestral y anual al final de sus actividades al término del año de su mandato, a más tardar en el mes de enero del siguiente año.
- j) Elaborar y actualizar documentos normativos y de descripción organizacional que incluyan planes, proyectos y actividades.
- k) Elaborar, aprobar y elevar al Titular de la Entidad para su ratificación, el Reglamento Interno y otros documentos normativos y sus modificaciones cuando sea necesario, dentro del criterio de flexibilidad, efectividad, optimización de recursos y calidad en los servicios del FEPFA.
- l) Presentar proyectos de inversión o actividades rentables en beneficio del FEPFA.
- m) Establecer normas y procedimientos para el otorgamiento de los premios de asistencia y estimulo financiados con el fondo del FEPFA.

- n) Evaluar la gestión del FEPFA y proponer las acciones necesarias para lograr su eficiencia y eficacia.
- o) Elaborar y proponer las modificaciones del presente Reglamento Interno, así como la aprobación de normas complementarias que sean necesarias.

A su vez, podrán establecerse mayores funciones conforme sean establecidas por acuerdo de junta directiva del FEPFA de la entidad, quienes, disponen las normas de aplicación correspondiente en su estatuto interno.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera. – Plazo para la elección de los integrantes del fondo.

La elección de los integrantes del fondo, deberá realizarse en el plazo máximo de 45 días a partir de la vigencia de la presente ley, bajo responsabilidad funcional del titular del pliego, y del jefe de la Unidad de Recursos Humanos, así como de los funcionarios encargados de dar cumplimiento a la presente ley.

Segunda. – Administración Temporal del Fondo.

Desde la entrada en vigencia de la presente ley, la entidad se encuentra en la obligación de custodiar los fondos de los descuentos por las tardanzas e inasistencias, así como las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a los trabajadores de la entidad o unidad ejecutora.

La administración temporal del fondo se encuentra a cargo del titular del pliego, quien la preside, y del jefe de la Unidad de Recursos Humanos o el que haga sus veces a partir de la publicación de la ley y hasta la conformación de los integrantes del comité al que hace referencia el artículo 4° de la presente ley.

Tercera. – Presidencia del Fondo.

Para la elección de la presidencia del FEPFA de la entidad, se determinará por la elección de alguno de los integrantes del comité, quien por mayoría simple es elegido el presidente del Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA) de la entidad.

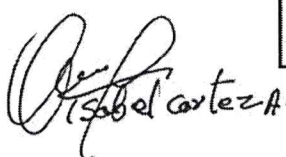
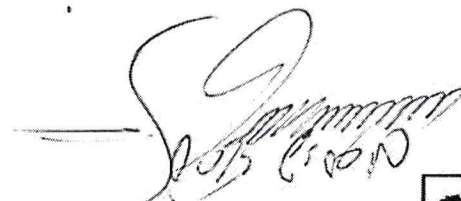
Cuarta. – Derogatoria.

Deróguese o déjese sin efecto toda norma que se oponga a lo dispuesto en la presente ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

Primera. – Adecuación de Fondos Similares.

A partir de la publicación de la presente ley, los fondos de similar naturaleza y administración de fondos provenientes de las tardanzas e inasistencias y las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a los trabajadores de la entidad o unidad ejecutora, **tienen la calidad de intangibles, en consecuencia, no pueden ser de cesión o transferencia a algún fondo similar al creado por la presente ley**, encontrándose con dicha calidad de intangibilidad hasta la conformación de la administración temporal del fondo que dispone la ley.



Congreso de la República

José Alberto Arriola Tóeros
Congresista

Carlos Becerra

Juárez



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20181740128 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 07/04/2025 10:11:01-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

1. Finalidad:

- 1.1. La presente propuesta legislativa tiene como finalidad principal proponer una iniciativa con la finalidad de establecer una correcta distribución de los fondos que permitan impulsar el desarrollo personal y familiar del servidor público por cada entidad, siendo financiado este fondo con las tardanzas e inasistencias y las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a los trabajadores de la entidad o unidad ejecutora; ya que se encuentra presupuestada su plaza del servidor público.

2. Marco Normativo:

- 2.1. Cabe indicar que, el Fondo de Asistencia y Estímulo, en un principio, fue creado sobre la base a los descuentos por tardanzas e inasistencias y las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a sus trabajadores, por incumplimientos de las disposiciones legales, cualquiera que sea el Régimen Laboral bajo el cual prestan servicio, conforme al artículo 01 del Decreto Supremo N° 006-75-PM-INAP y de acuerdo a los artículos 04 y 06, dicho fondo es administrado por un Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo – CAFAE para dicho año constituido por Resolución del Titular del Pliego Presupuestal y puede ser utilizado para:

- a) Asistencia familiar mediante donaciones para atender gastos imprevistos no cubiertos por la seguridad social;
- b) Apoyos de actividades de recreación, educación física y deportes, así como artística y culturales de los trabajadores y sus familiares;
- c) Premios honoríficos en función de los informes evaluativos semestrales del desempeño del trabajador y de los grupos de trabajo;
- d) Inversiones que pasarán a constituir propiedad de los trabajadores de la Administración Pública, a través de Asociaciones Cívicas;
- e) Pago de becas de perfeccionamiento o financiación de estudios o tesis profesionales que se refieran a sus respectivas áreas de trabajo o relacionadas con su sector;
- f) Aportes para programas o proyectos conjuntos de dos o más organismos públicos;
- g) Préstamos para la adquisición de viviendas de interés social orientados a financiar parcialmente las respectivas cuotas iniciales.

- 2.2. Mediante Decreto de Urgencia N° 088-2001 (21/07/2001) se establecen disposiciones aplicables a los Comités de Administración de los Fondos



de Asistencia y Estímulo de las entidades públicas, señalándose en su artículo 2 que "El Fondo de Asistencia y Estímulo establecido en cada entidad, en aplicación del Decreto Supremo N° 006-75-PM/INAP, será destinado a brindar asistencia, reembolsable o no, a los trabajadores de la entidad, de acuerdo a su disponibilidad y por acuerdo del Comité de Administración, en los siguientes rubros ...".

- 2.3. Por su parte, la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto (8 de diciembre del 2004), en su novena disposición transitoria (b2 y 3) disposición actualmente vigente dispuso que, *en el marco de los Decretos Supremos núms. 067-92-EF y 025-93-PCM y del Decreto de Urgencia N° 088-2001, se podrán transferir fondos públicos al CAFAE para el financiamiento de los Incentivos Laborales que corresponda otorgar al personal administrativo del régimen laboral N° 276, que tienen vínculo laboral vigente con el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales y que no perciben ningún tipo de Asignación Especial por la labor efectuada, Bono de Productividad u otras asignaciones de similar naturaleza, con excepción de los Convenios por Administración por Resultados.*
- 2.4. Posteriormente, mediante Decreto Supremo N° 050-2005-PCM se precisó que los incentivos y/o asistencias económicas otorgadas por el Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE, regulados en el artículo 141° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM¹, y el Decreto de Urgencia N° 088-2001 ***son percibidos por todo servidor público que se encuentre ocupando una plaza, sea en calidad de nombrado, encargado, destacado o cualquier otra modalidad de desplazamiento que implique el desempeño de funciones superiores a 30 días calendario.***
- 2.5. Mediante Ley N° 29874 (3 de junio del 2012) se implementó medidas destinadas a fijar una Escala Base para el otorgamiento del incentivo laboral objeto de análisis y dispuso que los beneficiarios deben estar registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (Aplicativo Informático), a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas. Excluyó del ámbito de aplicación de la indicada ley a los empleados públicos comprendidos en los regímenes especiales, los funcionarios que

¹ Artículo 140.- La Administración Pública a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas. Se programan y ejecutan con 714 / la participación directa de representantes elegidos por los trabajadores.



se rigen por lo establecido en la Ley 28212, los que se encuentren sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728, la Ley 29806, el Decreto Legislativo 1057 así como el Decreto Legislativo 1024.

- 2.6. En esta ley, se comprendió **al personal del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, que ocupa una plaza destinada a funciones administrativas en el Presupuesto Analítico de Personal (PAP) de cada unidad ejecutora de las entidades del Gobierno Nacional y gobiernos regionales; así como al personal destacado que esté bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 y que labora en las mismas condiciones en la entidad de destino**; disponiendo que, en ambos casos, deben estar registrados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (Aplicativo Informático), a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas.
- 2.7. Por Decreto Supremo N° 104-2012-EF (29 de junio del 2012) se aprobó la Escala Base y Disposiciones Complementarias en aplicación de la Ley N° 29874, en la cual se estableció los montos de la escala base de acuerdo a los grupos ocupacionales:

Grupo ocupacional	Monto S/.
Funcionario	700.00
Profesional	600.00
Técnico	450.00
Auxiliar	450.00

- 2.8. Así, con dicho dispositivo se aprueba la Escala Base y Disposiciones Complementarias para mejor aplicación de la Ley N° 29874, Ley que implementa medidas destinadas a fijar una escala base para el otorgamiento del incentivo laboral que se otorga a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), en cuyo art. 5 prescribe que la escala base se aplica al personal activo del Gobierno Nacional y de los gobiernos regionales que ocupa una plaza destinada a funciones administrativas en el cuadro analítico de personal (PAP). Asimismo, en el Art. 9 indicaba lo siguiente:



Incorporación de los Incentivos laborales, la escala transitoria y aplicación de la Escala Base

Artículo 9°.- Procedimiento de Incorporación de los Incentivos laborales otorgados a través del CAFAE y escala transitoria

Antes de la aplicación de la Escala Base, las entidades comprendidas en el ámbito de la Ley elaboran la Escala Transitoria, para cada persona comprendida en el artículo 5° de la presente norma, según el siguiente procedimiento:

1. Incorporar al incentivo laboral que se otorga a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) todos los conceptos señalados en el artículo 3° de la Ley que correspondan a la Especifica de Gasto 2.1.1.1.2.1. Asignación a Fondos para Personal del Grupo Genérico de Gasto 2.1. Personal y Obligaciones Sociales y que se encuentren debidamente registrados en el Aplicativo Informático antes del 1 de marzo de 2011.
2. Las entregas económicas ocasionales que se otorgan a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) y que correspondan a la Especifica de Gasto 2.1.1.1.2.1. Asignación a Fondos para Personal del Grupo Genérico de Gasto 2.1. Personal y Obligaciones Sociales, se dividen entre doce (12) y el resultado se adiciona al monto obtenido en el numeral precedente.
3. De ser el caso, también se suman las entregas económicas establecidas en el numeral 4.1 del artículo 4° de la Ley, según corresponda y en cuanto sea aplicable a cada entidad.

2.9. Es en base a estas normas, que se entiende que cada gobierno regional, conforme al procedimiento antes señalado debía establecer una escala transitoria que permita, considerando la escala base, y las entregas económicas que percibían los trabajadores, establecer el monto de dichos incentivos para cada grupo ocupacional, **lo que evidencia una desnaturalización del fin principal para el cual fue creado el Fondo de Asistencia y Estímulo.**

2.10. Por otro lado, el Decreto Supremo N° 304-2012-EF, Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General de Sistema Nacional de Presupuesto establece en sus acápite b.3) y b.4) de su Octava Disposición Transitoria, que: **"Son beneficiarios de los incentivos laborales los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del D. Leg. Nro. 276 que tienen vínculo laboral vigente como el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales y que no perciben ningún tipo de asignación especial por la labor efectuada, bono de productividad, u otras asignaciones de similar naturaleza, con excepción de los convenios por administración, resultados". "Las escalas aprobadas y el monto de los incentivos laborales, así como su aplicación efectiva e individualizada se sujeta, bajo responsabilidad, a la disponibilidad presupuestaria y a las categorías o niveles remunerativos alcanzados por cada trabajador, conforme a la Directiva interna que para tal efecto aprueba la Oficina de Administración o la que haga sus veces en el marco de los lineamientos que emita la Dirección General de Presupuesto Público, así como la que emita el Sector correspondiente respecto a la aplicación de los incentivos laborales..."** Con lo que, se eliminó la



posibilidad de que los trabajadores de otros regímenes laborales (Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057), perciban el mismo derecho, pese a que, en muchos casos desempeñan las mismas funciones para las cuales fueron contratados.

3. Análisis de la normativa vigente:

3.1. Es así que, del análisis conjunto de las normas antes citadas, se determina que el Incentivo Único que se otorga a través del CAFAE se sujeta a lo siguiente:

3.1.1. *Los incentivos laborales son la única prestación que se otorga a través del comité de administración del Fondo de asistencia y Estímulo con cargo a fondos públicos.*

3.1.2. *No tienen carácter remunerativo, pensionable ni compensatorio.*

3.1.3. *Son beneficiarios de los Incentivos Laborales los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que tienen vínculo laboral vigente con Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales y que no perciben ningún tipo de Asignación Especial por la labor efectuado, Bono de Productividad u otras asignaciones de similar naturaleza, con excepción de los Convenios por Administración por Resultados.*

3.1.4. *El monto de los incentivos laborales así como su aplicación efectiva e individualizada se sujeta a la disponibilidad presupuestaria y a las categorías o niveles remunerativos alcanzados por cada trabajador, conforme a la directiva interna que, para tal efecto, apruebe la Oficina de Administración o la que haga sus veces, en el marco de los lineamientos que emita la Dirección Nacional del Presupuesto Público, así como las que emita el sector correspondiente respecto a la aplicación de los incentivos laborales; siendo la directiva del sector aplicable de manera progresiva y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.*

3.2. De igual modo, se ha previsto quiénes no pueden percibir dicho beneficio, así se ha señalado: En ningún caso, se podrán otorgar Incentivos laborales al personal contratado para proyectos de inversión, a los consultores, profesionales o técnicos contratados a cargo del PNUD u organismos similares, a las personas contratadas por servicios no personales u otra modalidad de contratación que no implique vínculo laboral, así como tampoco al personal comprendido en regímenes propios de Carrera, regulados por Leyes específicas (*Magistrados, Diplomáticos, Docentes Universitarios, Profesorado, Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Profesionales de la Salud; los funcionarios que se rigen por lo*



establecido en la Ley 28212, los que se encuentren sujetos al régimen del Decreto Legislativo 728, la Ley 29806, el Decreto Legislativo 1057 así como el Decreto Legislativo 1024).

- 3.3. En ese sentido, limitar el alcance de los beneficios por las tardanzas e inasistencias y las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a los trabajadores de la entidad o unidad ejecutora, únicamente a los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276, implicaría vulnerar abiertamente el precepto constitucional contenido en el artículo 23° de nuestra Carta Magna que establece lo siguiente: "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador".
- 3.4. Durante los años 2013 al 2023, se otorgaron diversos Decretos Supremos que aprobaron una Escala Base y Disposiciones Complementarias para mejor aplicación de la Ley Nro. 29874, Ley que implementa medidas destinadas a fijar una escala base para el otorgamiento del incentivo laboral que se otorga a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), conforme al siguiente detalle:

Año	Decreto Supremo	Monto Aplicable			
		Funcionario	Profesional	Técnico	Auxiliar
2013	104-2012-EF	700.00	600.00	450.00	450.00
2014	104-2012-EF	700.00	600.00	450.00	450.00
2015	104-2012-EF	700.00	600.00	450.00	450.00
2016	009-2016-EF	900.00	800.00	650.00	650.00
2017	002-2017-EF	1000.00	900.00	750.00	750.00
2018	004-2018-EF	1100.00	1000.00	850.00	850.00
2019	004-2019-EF	1200.00	1100.00	950.00	950.00
2020	421-2019-EF	1210.00	1110.00	1070.00	1070.00
2021	427-2020-EF	1360.00	1230.00	1170.00	1150.00
2022	003-2022-EF	1560.00	1430.00	1370.00	1350.00
2023	003-2022-EF	1560.00	1430.00	1370.00	1350.00
2024	003-2022-EF	1560.00	1430.00	1370.00	1350.00

- 3.5. De los dispositivos legales citados, se desprende que el Fondo de Asistencia y Estímulos inicialmente estuvo constituido únicamente por descuentos y multas a los propios trabajadores dedicados a rubros específicos de asistencia y desde julio de 2001, por Decreto Supremo se estableció que se podía hacer transferencias de otras fuentes aprobadas por el titular y desde el 2004, por la Ley General



del Presupuesto Público se autorizó la transferencia de fondos públicos para el financiamiento de los incentivos laborales.

- 3.6. Otro aspecto a resaltar, es que, *las entregas desde enero el 2014 se otorga como incentivo único en función a una escala base establecida de acuerdo a la disponibilidad presupuestal de cada institución y a las categorías o niveles remunerativos alcanzados por cada trabajador*, no teniendo naturaleza remunerativa ni pensionaria conforme lo ha precisado el Tribunal Constitucional, en la Sentencia emitida en el Expediente N° 01039-2011-PA/TC La Libertad²; y, la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación N° 6713-2009 CAJAMARCA³. Además, los beneficiarios de dicho incentivo son los servidores públicos que se encuentre ocupando una plaza de carácter administrativo bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, sea en calidad de nombrado, encargado, destacado o cualquier otra modalidad de desplazamiento que implique el desempeño de funciones superiores a 30 días calendario.
- 3.7. Con lo que, podemos analizar que, el incentivo CAFAE se ha desnaturalizado a la actualidad, **resultando relevante crear un nuevo incentivo que cubra las necesidades de los trabajadores, y serle aplicable a la totalidad de los regímenes laborales**, no únicamente a los trabajadores bajo el D.L. 276, sino de manera transversal, a toda la administración pública y sus servidores públicos.

² Indican los fundamentos 10 al 12:

10. Resulta importante recordar que el Decreto de Urgencia 088-2001 establece disposiciones aplicables a los Comités de Administración de los Fondos de Asistencia y Estímulo de las entidades públicas (CAFAE). Al respecto es necesario precisar que los CAFAE constituyen organizaciones administradas por trabajadores en actividad, para beneficio de ellos mismos, y en ese sentido son solo ellos los destinatarios de sus prestaciones, sean éstas de carácter dinerario o no. En esa medida, los montos otorgados por CAFAE a los trabajadores no ostentan un carácter remunerativo sino básicamente asistencial y de estímulo para el mejor desempeño de sus funciones. Por tanto, los beneficios o incentivos que los trabajadores perciben a través del CAFAE no forman parte de sus remuneraciones, por cuanto los fondos que se transfieren para su financiamiento son administrados por el propio CAFAE, organización que no tiene la calidad de empleador y es distinta a aquella en la que los servidores prestan servicios, razón por la cual el empleador no se encuentra obligado a hacer extensivos tales beneficios a los pensionistas. 11. A mayor abundamiento, el artículo 6 del Decreto Ley 20530, prescribía que es "(...) pensionable (...) toda remuneración afecta al descuento para pensiones. Están afectas al descuento para pensiones, las remuneraciones que son permanentes en el tiempo y regulares en su monto". 12. Por consiguiente aun cuando los recurrentes alegan una suerte de comparación con personas en idéntica situación que han obtenido pronunciamiento favorable en sede judicial, este Colegiado debe indicar que dicho término de comparación no es válido porque el beneficio de CAFAE no era concepto pensionable y no se realizaba aportaciones con fines previsionales en base a éste.

³ "(...) lo dispuesto en el numeral b.2 de la Novena Disposición Transitoria de la citada Ley, -referida a que los incentivos laborales que se otorgan a través del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE no tienen carácter remunerativo ni pensionable- únicamente ha servido para concretizar legislativamente la naturaleza que tienen los incentivos otorgados por Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE (...)".



- 3.8. Es así que, la presente iniciativa, prevé la creación del **Fondo de Estimulo Personal y Familiar (FEPFA)**, con la finalidad de que se mantenga con los fondos recibidos de los descuentos por las tardanzas e inasistencias y las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a los trabajadores de la entidad o unidad ejecutora cuyos gastos se encuentran ya debidamente presupuestados para el ejercicio fiscal correspondiente, pues se encuentra en la partida de gastos del personal.
- 3.9. En conclusión, la presente iniciativa únicamente redistribuye aquellos fondos no utilizados para el pago del personal hacia la constitución de un fondo solidario que permita la correcta implementación del desarrollo familiar y personal del servidor público de todos los regímenes laborales (por ejemplo, del D. Leg N° 728, D. Leg N° 1057).
- 3.10. Cabe reiterar que, el presente proyecto de ley, refuerza la responsabilidad y obligación del legislador, con respecto a adoptar las medidas correspondientes al desarrollo progresivo de los derechos laborales de los servidores públicos, al encontrarse conforme a la plena restitución de sus derechos laborales, en la misma línea, se encuentra lo establecido por el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que:

"Artículo 26. Desarrollo Progresivo.

Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados". (el énfasis es nuestro).

Queda así evidenciado que, el reconocimiento de los derechos laborales establecidos en la presente iniciativa legislativa va a establecer mejoras laborales a los trabajadores; con lo que inclusive nos encontraríamos revindicando una deuda social existente con los trabajadores de la administración pública, aplicando transversalmente un beneficio laboral para el total de los trabajadores de la administración pública.

Finalmente, esta propuesta legislativa se fundamenta en los siguientes artículos de la Constitución Política del Perú:

- **Artículo 22:** Reconoce el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la protección de los derechos laborales.
- **Artículo 24:** Garantiza la estabilidad laboral y prohíbe la discriminación en el empleo.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

En ese sentido, la presente propuesta legislativa reconoce los derechos adquiridos por el servidor público y rectifica la correcta creación del Fondo de Asistencia y Estímulo, pues, en un principio, fue creado sobre la base a los descuentos por tardanzas e inasistencias y las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a sus trabajadores, por incumplimientos de las disposiciones legales, cualquiera que sea el Régimen Laboral bajo el cual prestan servicio, conforme lo establecía el artículo 1° del Decreto Supremo N° 006-75-PM-INAP, sino más bien, ya ratifica y actualiza un derecho laboral que se ha desnaturalizado a lo largo del tiempo.

Asímismo, hay que precisar que la presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2°, 22°, 23°, 24°, y 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

La presente propuesta considera los siguientes costos y beneficios:

a. Impacto Presupuestal

La implementación de esta propuesta legislativa no generará un gasto significativo adicional para el Erario Nacional. Esto se debe a que los recursos necesarios para financiar la constitución del presente fondo pueden ser cubiertos a través de los recursos y el presupuesto ya asignados en cada entidad pública, por cuánto, se financia en base a los descuentos realizados por las tardanzas e inasistencias y las multas por faltas de carácter disciplinario impuestas a los trabajadores de la entidad o unidad ejecutora. En consecuencia, no causa nuevas previsiones presupuestarias para el cumplimiento de la presente propuesta.



b. Beneficios de la Incorporación

Los beneficios se pueden desagregar de la manera siguiente:

i. Para los trabajadores:

- Redistribución correcta de los fondos públicos asignados para los trabajadores en actividades que permitan el desarrollo personal y familiar de los trabajadores en general.
- Reconocimiento de derechos: Garantiza igualdad de trato en derechos y obligaciones, eliminando la discriminación y consolidando su acceso a beneficios laborales permanentes.

ii. Para las entidades:

- Cumplimiento de la Constitución: Se posicionará como una institución pionera en la aplicación del principio de igualdad ante la ley, conforme a lo establecido en la Constitución Política del Perú.
- Mejora institucional: Contar con un personal motivado y comprometido fortalecerá la misión de cautelar la legalidad y garantizar el acceso a la justicia, consolidando la eficiencia y eficacia en su funcionamiento.
- Clima laboral positivo: La igualdad de derechos promoverá un ambiente laboral armónico, que contribuirá al desempeño de los trabajadores y al fortalecimiento de la institución.

iii. Para la sociedad:

- Calidad en los servicios: La motivación del personal, derivada de la mejora en sus condiciones laborales, se traducirá en un servicio más eficiente y de mayor calidad para la ciudadanía.
- Compromiso público: Los trabajadores, al sentirse respaldados y valorados por la institución, estarán mejor predispuestos para enfrentar desafíos y ofrecer soluciones eficaces en beneficio de la sociedad.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

Lima, 07 de Abril de 2025.