



Proyecto de Ley N° 11.866/2024-CR

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 LEY QUE FACULTA LA ASIGNACIÓN DEL INCENTIVO ÚNICO DEL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTIMULO (CAFAE) A FIN DE BENEFICIAR A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, ELIMINANDO LA EXCLUSIÓN DE DICHO BENEFICIO CON OTROS REGÍMENES LABORALES.

El señor 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 PROYECTO DE LEY.

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República

Ha dado la siguiente Ley.

LEY QUE FACULTA LA ASIGNACIÓN DEL INCENTIVO ÚNICO DEL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTIMULO (CAFAE) A FIN DE BENEFICIAR A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, ELIMINANDO LA EXCLUSIÓN DE DICHO BENEFICIO CON OTROS REGÍMENES LABORALES.

Artículo Único. Objeto y finalidad.

La presente ley tiene por objeto eliminar la exclusión del beneficio de la Asignación del Incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estimulo (CAFAE) que les corresponde a los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057. Con la finalidad que los fondos de asistencia y estímulo que sean retenidos a los servidores públicos del Régimen Laboral N° 1057, sean utilizado a fin de brindar asistencia familiar, apoyar en actividades de

recreación, préstamos para la adquisición de viviendas, financiar aguinaldos, asignaciones y gratificaciones.

ARTÍCULO 1: Disponer la creación del Fondo de Asistencia y Estimulo para los trabajadores del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Créase un Fondo de Ayuda y Fomento para el personal que se rige por el Decreto Legislativo N° 1057, Dirigir, normar, administrar, supervisar, asesorar y controlar los fondos de asistencia y estímulo.

ARTÍCULO 2: DE LA PLANILLA UNICA DE PAGOS: Las entidades públicas de los tres niveles, locales, regionales, nacionales y organismos autónomos, Cuando los trabajadores estén bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, se les abonarán las remuneraciones detalladas en la Planilla Única de Pago.

ARTICULO 3: DEL FONDO DE ASISTENCIA Y ESTIMULO Y SU FINALIDAD: El fondo de Asistencia y Estimulo establecido en cada entidad. Este fondo se utilizará para ofrecer apoyo a los trabajadores de las entidades, con o sin obligación de reembolso, dependiendo de la disponibilidad y con la aprobación del Comité de Administración, en las siguientes situaciones:

- a) Fomentar la asistencia familiar con el fin de capacitar o perfeccionar al trabajador del sector público, a su cónyuge y a sus hijos.
- b) Ayuda familiar destinada a afrontar costos imprevistos que no cubre la seguridad social.
- c) Fomentar actividades de esparcimiento, integración social, expresión cultural e iniciativas de inversión.
- d) Proporcionar estímulo y asistencia directa.
- e) Apoyo económico que abarca aguinaldos, incentivos, estímulos, asignaciones o gratificaciones.

ARTÍCULO 4: DE LOS RECURSOS DEL FONDO: se compone de los siguientes elementos:

- a) Fondo se constituirá con los descuentos aplicados por tardanzas o inasistencias al lugar de trabajo.
- b) Fondo se nutrirá de las transferencias de recursos que la entidad reciba de cualquier fuente, siempre que estén autorizadas por su Titular.
- c) Fondo de las donaciones y legados.
- d) Fondos se nutrirá de las donaciones y legados recibidos.
- e) Los ingresos adicionales provenientes de sus actividades y/o servicios formarán parte del fondo

ARTÍCULO 5: ESTADOS FINANCIEROS: Los estados financieros auditados de los Fondos de Asistencia y Estímulo de cada entidad pública deberán ser

presentados por sus respectivos Comités de Administración al Titular de la entidad y a la Contraloría General de la República al finalizar cada ejercicio fiscal, cumpliendo con los términos que establece la Ley.

ARTICULO 6: El Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo – CAFAE: Los fondos no constituye base para el cálculo de otros beneficios, no es carácter remunerativo ni pensionable, y no está afecto a cargas sociales.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

ÚNICA. Mediante acto resolutivo y con un informe previo a la Oficina de Control Interno de la entidad, los titulares de los pliegos están facultados para aprobar la regularización de las transferencias efectuadas a los Fondos de Asistencia y Estímulo en las entidades con personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

Lima, junio de 2025.



Firmado digitalmente por:
CERRON ROJAS Waldemar
Jose FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 25/06/2025 22:35:58-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 08:50:38-0500



Firmado digitalmente por:
GONZA CASTILLO Américo
FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/06/2025 14:59:34-0500



Firmado digitalmente por:
CRUZ MAMANI Flavio FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/06/2025 08:51:02-0500



Firmado digitalmente por:
PORTALATINO AVALOS Kelly
Roxana FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/06/2025 18:47:28-0500



Firmado digitalmente por:
MITA ALANCA Isaac FAU
20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/06/2025 12:09:42-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 01/07/2025 10:53:07-0500



Firmado digitalmente por:
TAIPE CORONADO Maria
Elizabeth FAU 20161740126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/06/2025 12:27:26-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

La presente iniciativa legislativa tiene como fundamentos los siguientes aspectos:

1.1. ANTECEDENTES HISTORICOS

En cada entidad u organismo público, el Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), conocido así para los trabajadores CAS, puede financiar su fondo mediante descuentos. Por tardanza o inasistencia al centro laboral, también por las donaciones y legados, por las transferencias de recursos que por cualquier fuente reciban del Titular de la propia entidad; además están las rentas generadas por los activos propios y/o bajo su administración y los demás ingresos que obtenga por actividades y/o servicios.

El Fondo de Asistencia y Estímulo, fue creado mediante el Decreto Supremo N° 004-SC, el 29 de setiembre de 1967, el cual adquiere un carácter intangible, destinado únicamente a estimular a los trabajadores del sector público.

La creación del Fondo de Asistencia y Estímulo, se encuentra en virtud a lo establecido por el Decreto Supremo N° 522 de fecha 26 de julio de 1950, en el que se establece que el procedimiento para la interposición de multas a los trabajadores o servidores públicos que llegaran tarde o tuvieran inasistencia injustificada a sus centros de labores sean destinados a un fondo especial.

Trata sobre los detalles financieros de los Comités encargados de gestionar los Fondos de Asistencia y Estímulo. En cumplimiento del Decreto de Urgencia N.º 088-2001, emitido por el Gobierno, se presenta la información del CAFAE. La finalidad es detallar los recursos públicos transferidos al CAFAE por la propia entidad, que cubren al personal regido por el Decreto Legislativo N.º 276, según se dispone en la 9ª Disposición de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto N.º 28411.

La Cuenta General de la República muestra la información contable de los CAFAE a nivel de pliego, por lo que el Marco Institucional de los Comités de Administración de los Fondos de Asistencia y Estímulo- El CAFAE está representado por un total de 56 entidades públicas.

El presente proyecto de ley tiene por objeto modificar la Novena Disposición Transitoria conforme a la Ley N° 28411, que rige el Sistema Nacional de Presupuesto. Según nuestra Constitución Política del Estado, el presidente de la República es el jefe del Estado y personifica a la Nación, dirige la política nacional de gobierno y es un organismo público ejecutor, constituye pliego

presupuestal y goza de autonomía económica, financiera y administrativa.¹

Los organismos responsables del Fondo de Asistencia y Estímulo, conocidos como CAFAE, que funcionan como órganos permanentes y con autonomía, dedicados a proveer atención a los empleados públicos de distintos sectores y a sus grupos familiares.

Beneficios para los trabajadores

A través de estos comités, el personal administrativo de los Gobiernos Nacional y Regional del Perú recibe diversos beneficios, que pueden ser tanto mensuales como ocasionales.

Además, pueden ser de diferentes formas, modalidades y fuentes de financiamiento.

Pueden entregarse a manera de:

- Incentivos.
- Estímulos.
- Retribuciones.
- Asignaciones.
- Bonificaciones o dietas.

La asistencia que brinda el CAFAE puede ser reembolsable o no, dependiendo del caso. Estos pueden darse por los conceptos de:

- Educación.
- Familiares.
- Recreacionales.
- Físicos o deportivos.
- Alimentarios.
- Económicos.

Finalmente pertenecer al Fondos de Asistencia y Estímulo - CAFAE no es obligatorio. Sin embargo, por los numerosos beneficios que brinda, una gran cantidad de trabajadores y servidores del Estado se encuentran afiliados.²

El principio de igualdad, al igual que el de libertad, es la piedra angular de cualquier sistema democrático. La transición de una sociedad basada en privilegios a una fundamentada en el Derecho se caracteriza por el reconocimiento de la igualdad fundamental de todos los ciudadanos. Por lo tanto, la eliminación de las desigualdades formales y la supresión de los

¹ https://www.mef.gob.pe/contenidos/conta_public/2009/tomo2/13_CAFAE.pdf

² <https://www.sesamehr.pe/blog/que-es-el-cafae-y-como-puede-beneficiar-a-los-trabajadores-en-peru/>

privilegios marcan el inicio de la creación de los sistemas políticos y marcos jurídicos contemporáneos.

La Convención Americana de Derechos Humanos, en forma más escueta, en su artículo 24° determina que: "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley"³.

Así también, la Constitución Política del Perú, establece en su artículo 1°, 2° y 22°, Derechos Fundamentales de la Persona:

Artículo 1. La protección de la persona humana y el respeto a su dignidad constituyen el objetivo primordial tanto de la sociedad como del Estado.

El artículo 2°, numeral 2 de la Constitución Política establece que: "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley".

El Estado impulsa el desarrollo social y económico creando las condiciones adecuadas para ello, particularmente a través de políticas que fomentan el empleo productivo y la educación orientada al trabajo.

Ninguna relación de trabajo tiene la facultad de restringir los derechos fundamentales garantizados por la constitución, ni de menoscabar o disminuir la dignidad del trabajador.

El artículo 23.2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos reconoce que "Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual"⁴.

La transición del privilegio al Derecho radica en el reconocimiento de la igualdad fundamental entre todas las personas. De este modo, la superación de las desigualdades formales básicas y la abolición de los privilegios marcan el inicio de la creación de los sistemas políticos y marcos jurídicos modernos.

1.2. RÉGIMEN LABORAL DECRETO LEGISLATIVO 1057

Implementado en 2008, el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) se creó para hacer frente al aumento de los contratos de servicios no personales (SNP) en el sector público. La modalidad SNP, originada en los años noventa, surgió como una medida ante las restricciones presupuestarias para la contratación de nuevo personal, buscando así reducir los costos laborales y flexibilizar los procedimientos de contratación en el ámbito estatal.

³ https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf

⁴ [https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_\(mayo_2021\).pdf](https://www.congreso.gob.pe/Docs/DGP/Comisiones/files/constitucion_(mayo_2021).pdf)

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) es una forma de contratación laboral exclusiva del Estado. Se rige por el Decreto Legislativo N.º 1057 y sus modificaciones, y no se somete a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral privado, ni a otras normativas de carreras administrativas especiales, siendo además de carácter transitorio.

El régimen CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral², privativa del Estado. Se regula por el Decreto Legislativo N.º 1057 y sus modificatorias, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, y tiene carácter transitorio.

El régimen mencionado se aplica a todas las entidades públicas regidas por el Decreto Legislativo se refiere a la Ley N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y Además, el régimen se extiende a otras normativas que rigen carreras administrativas específicas, así como a las entidades públicas que operan bajo el régimen laboral de la actividad privada, excluyendo a las empresas estatales y los proyectos de inversión pública.

Es importante señalar que el CAS fue concebido como un régimen provisional, destinado a ser reemplazado gradualmente por el sistema establecido en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil. Esta última normativa busca crear un régimen único y exclusivo para todos los individuos que laboran en entidades públicas del Estado, incluyendo a quienes gestionan, ejercen sus facultades o proveen servicios a nombre de dichas instituciones.

La reforma del servicio civil busca que las entidades públicas sean más eficaces y eficientes, ofreciendo servicios de calidad mediante un mejor desempeño de sus funcionarios. Además, tiene como objetivo fomentar el desarrollo profesional de quienes forman parte de dicho servicio⁵.

Asimismo, el Artículo 43 de la sentencia del Tribunal Constitucional: STC EXP. N.º0002-2010-AI2, la cual estableció que el Decreto Legislativo N.º 1057, se trata de un régimen laboral y, por lo tanto, genera derechos laborales. En ese sentido, es pertinente indicar que actualmente los trabajadores del Régimen Laboral CAS (D.L.1057) cuentan con la condición de trabajadores a plazo indeterminado, conforme a la Ley N.º 31131 y al pronunciamiento del Tribunal Constitucional, por lo tanto, dichos trabajadores cuentan con presupuesto propio en sus AIRSH, en ese sentido, para erradicar la desigualdad en cuanto al acceso de los fondos y estímulos a cargo del CAFAE, solo habría que promulgar una norma de rango de ley, que permita que los descuentos por licencias, tardanzas e inasistencias se transfieran al CAFAE del pliego del trabajador; y erradicar las desigualdades y discriminación de los regímenes laborales del sector estatal, haciendo que

⁵ Informe de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR - Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062490/Informe-Regimen-CAS-SERVIR-2017.pdf>

estos descuentos ya no se reviertan al tesoro público; cuando pueden servir de estímulo para los trabajadores, a fin de impulsar la eficiencia en el desempeño de sus cargos, ya que pueden financiar capacitaciones y especializaciones. Cuando existen, estos mecanismos de promoción están desarrollados en los reglamentos internos de trabajo de cada entidad.

1.3. EL COSTO DE VIDA

El incremento reciente en los precios de alimentos, combustibles y energía eléctrica ha elevado significativamente el costo de vida en Perú, afectando a todos los ciudadanos. Aunque el sueldo mínimo nacional se ha fijado en S/. 1,130, el poder adquisitivo de los hogares peruanos se ha visto severamente mermado.

En consecuencia, el estancamiento de los salarios frente al alza de los precios de los alimentos ha provocado que estos últimos superen con creces la capacidad de compra de los servidores públicos peruanos sea bajo. Eso conlleva a que se tengan que ajustar sus gastos.

También se debe señalar la carga familiar que conlleva cada servidor público del Estado, quienes tienen hijos cursando estudios superiores, y otra parte en edad de cursar estudios escolares, situación que representa para los servidores públicos en su condición de padres y madres de familia, afrontando con sus limitados ingresos económicos el reto de brindar estudios para sus hijos.

Asimismo, podemos hablar del Síndrome de Agotamiento Profesional (SAP) que es la reducción de la respuesta funcional del organismo a las demandas de la vida cotidiana como consecuencia de usar toda nuestra energía, aun la de reserva, sin conservar la necesaria para nosotros mismos. Es una respuesta crónica a la tensión emocional constante y no la reacción a una crisis ocasional.

II. ANÁLISIS DE NECESIDAD Y VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD

El Decreto Supremo 006-75-PM-INAP, promulgado el 24 de octubre de 1975, que aprueba las regulaciones generales que deben seguir las entidades del Sector Público Nacional para la aplicación del "Fondo de Asistencia y Estímulo", tiene como finalidad lograr un mayor compromiso y un más eficiente desempeño del trabajador de la Administración Pública.

Mediante 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)⁶, la misma que, conforme al numeral 2.1 del artículo 2 de la Ley N.º

⁶ https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos//ExpVirPal/Normas_Legales/29874-LEY.pdf

29874, el ámbito de aplicación de la citada norma legal, comprende al personal del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que ocupa una plaza destinada a funciones administrativas en el Corresponde al Presupuesto Analítico de Personal de las unidades ejecutoras de las entidades del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, junto con el personal destacado que está sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, aplicado a quienes trabajan bajo las mismas condiciones en la entidad, 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 El texto se refiere al ámbito público, bajo la supervisión del Ministerio de Economía y Finanzas. Más adelante, la Quincuagésima Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 30114 establece una nueva normativa.

Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2014⁷, Se define el método para concluir el procedimiento establecido por la Ley N.º 29874, se trata de la legislación que fija las directrices para establecer un monto base para el incentivo laboral otorgado a través de los organismos encargados del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), y concluir con la aprobación de la Escala del Incentivo Único a que se refiere la centésima cuarta disposición complementaria final de la Ley N.º 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013.

Aunado a ello, la Ley N.º 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto aprobado por el Artículo 1 del Decreto Supremo N.º 304-2012-EF, publicado el 30 diciembre 2012, el mismo que empezó a regir a partir del 02 de enero de 2013, cuya Novena Disposición transitoria aún se encuentra vigente, menciona que los beneficios del Fondo de Asistencia y Estímulo, son exclusivos de los trabajadores⁸ del Decreto Legislativo 276, dejando de lado a los trabajadores estatales comprendidos en los Decretos Legislativos 1057 y 728.

Por lo consiguiente, se puede advertir que existe una tremenda discriminación que afectan y crean desigualdad de derechos laborales entre los regímenes laborales del sector estatal.

Dicha discriminación transgrede el artículo 26° de nuestra Constitución Política del Perú, que refuerza el carácter irrenunciable de los derechos laborales y exige que la relación laboral se desarrolle bajo condiciones de igualdad y sin discriminación. Por lo tanto, este principio de igualdad implica que los trabajadores que realicen funciones equivalentes deban acceder a los mismos beneficios sociales, tal como lo establece la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, que exige interpretar las normas en consonancia con los tratados internacionales de derechos humanos

⁷ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/323390/Ley-30114-2014.pdf?v=1561155656>

⁸ <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/229463-28411>

ratificados por el Perú, como el Convenio N° 111 de la OIT, que prohíbe cualquier discriminación en el empleo.

En ese contexto, la desigualdad y discriminación que sigue existiendo en el aparato estatal del estado, impulsaron la promulgación de la Ley N° 31131, que declaró indeterminados a los trabajadores CAS y eliminó el régimen de contratación temporal para este grupo de empleados, fue un paso hacia la mejora de sus condiciones laborales⁹. Sin embargo, persisten desigualdades, como la falta de acceso a beneficios sociales, lo que requiere una regulación más amplia y específica, como la que se propone en esta ley.

El incremento en los precios de alimentos, combustibles y electricidad durante los últimos años ha elevado el costo de vida para todos los peruanos. A pesar de que el sueldo mínimo nacional subió a S/ 1,025.00, el poder adquisitivo de los hogares peruanos se ha visto significativamente afectado.

Estos aspectos contribuyen a mejorar las competencias relacionadas al cumplimiento de sus funciones institucionales, ya que el trabajador se siente reconocido y valorado, lo cual resulta de manera positiva en su ámbito laboral y familiar.

En ese sentido, el presente Proyecto de Ley responde a la necesidad de corregir y erradicar las desigualdades laborales que actualmente existen en los diferentes regímenes labores del sector estatal.

2.1. DATOS ESTADISTICOS

Mediante la siguiente los datos estadísticos planteados podemos dar a conocer que la presente ley tiene por finalidad beneficiar aproximadamente 300,000 a 400,000 trabajadores que laboramos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, teniendo como beneficiarios del presente proyecto ley a los trabajadores bajo el contrato de indefinido y contrato temporal, dado que ambos son afectos a los descuentos por tardanzas, permisos personales y otros que se descuentan de las remuneraciones que percibimos en cada una de las instituciones que laboramos en el sector público.

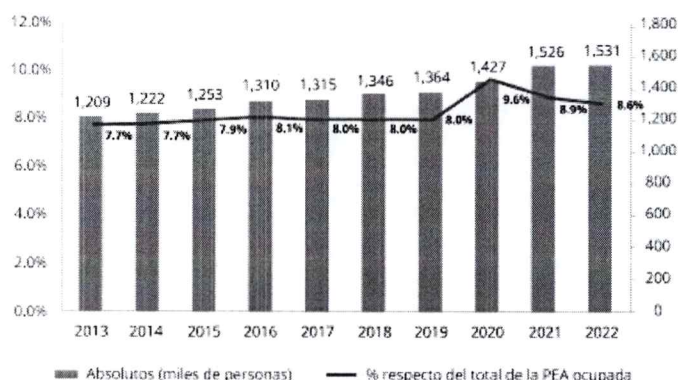
2.2. EVOLUCION DE LOS SERVIDORES CIVILES 2013 al 2022.

En 2022, cerca de 1, 531,000 servidores públicos estaban empleados en las entidades públicas de los tres niveles de gobierno; para este año se registra un incremento (+0.3%) con respecto al 2021 a diferencia de las tasas de crecimiento presentadas en los años de pandemia 2020 (+4.6%) y 2021 Según la Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHOG) de 2022, la planilla del sector público constituyó el 8.6% de la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada (INEI, 2023). Esta cifra se

⁹ <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

acerca a los niveles pre pandemia, tanto en porcentaje como en tasa de crecimiento. Analizando el servicio civil peruano entre 2013 y 2022, se observa una tasa de crecimiento promedio anual del 2.7%, con una variación porcentual acumulada del 26.6% en dicho periodo (ver Gráfico 1).

Gráfico 1: Perú - Evolución de servidores civiles, 2013 - 2022
(miles de personas)



Nota: Datos tomados de Anuario Estadístico Sectorial 2013 al 2021 por MTPE y de la Planilla Electrónica. Reporte de diciembre 2022 por MTPE, 2022.

Elaboración: SERVIR-GPGSC

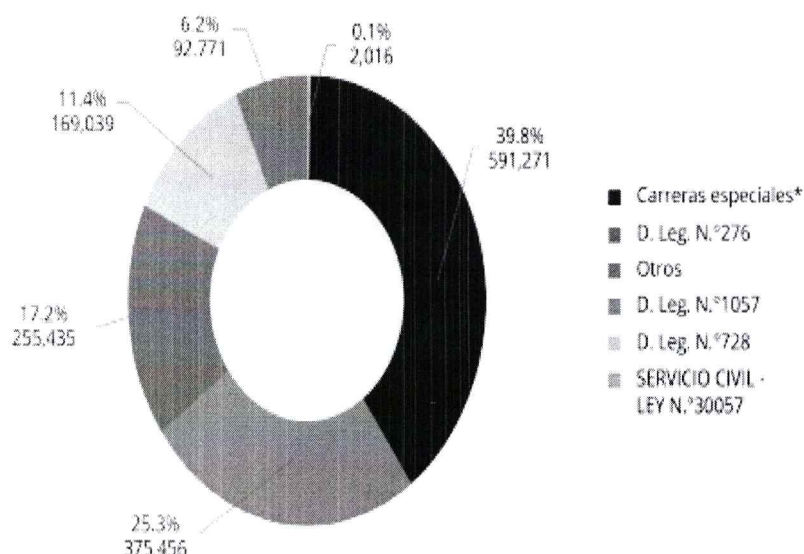
El Gráfico 1 ilustra la evolución del número de servidores civiles en Perú entre 2013 y 2022, expresado en miles de personas. La información utilizada para este gráfico proviene del Anuario Estadístico Sectorial del MTPE, que cubre los años 2013 a 2021, y del Reporte de diciembre de 2022 de la Planilla Electrónica, también del MTPE. Este gráfico fue elaborado por SERVIR-GPGSC.

2.3. DISTRIBUCIÓN DE SERVIDORES CIVILES SEGÚN RÉGIMEN LABORAL

En 2022, la distribución del personal civil mostraba que cuatro de cada diez pertenecían a "carreras especiales", mientras que casi tres de cada diez estaban bajo el régimen CAS. Aproximadamente dos de cada diez correspondían a la carrera administrativa (D. Leg. 276), y uno de cada diez se encontraba en el régimen de actividad privada (D. Leg. 728) (ver Gráfico 4).

En los últimos nueve años, el mayor crecimiento en la participación de servidores civiles se observó en aquellos bajo el régimen del D. Leg. 1057, con un 75.2%. Le siguieron las carreras especiales, con un 57.7%. En contraste, los empleados nombrados y contratados bajo el D. Leg. 276 y el régimen privado (D. Leg. 728) registraron tasas de crecimiento menores, aproximadamente 13.6% y 5.4% respectivamente.

Gráfico 4: Participación de servidores civiles, según régimen laboral, 2022



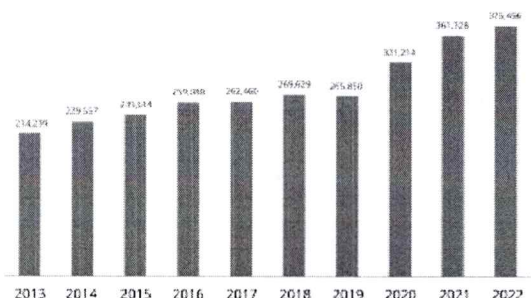
Nota: *Carreras especiales. Docentes universitarios - Ley N.º 30220, Ley Universitaria, Jueces - Ley N.º 29277, Ley de la Carrera Judicial, Fiscales - Ley N.º 30483, Ley de la Carrera Fiscal, Profesores de la Carrera Pública Magisterial y Auxiliares de Educación - Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial, Militares - Ley N.º 28359, Ley de situación militar de los oficiales de las fuerzas armadas, Policías - D. Leg. N.º 1149, Ley de la carrera y situación del personal de la Policía Nacional del Perú, Profesionales de la salud - Ley N.º 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los profesionales de la salud, Personal de la Carrera Pública Penitenciaria - Ley N.º 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Diplomáticos - Ley N.º 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República, y Personal técnico y auxiliar asistencial de la salud - Ley N.º 28561, Ley que regula el trabajo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud. Las Carreras Especiales deben comprender también a los Docentes de Institutos, Ley N.º 30512, Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes. La categoría "otros" incluye a los servidores registrados en la Planilla Electrónica bajo el régimen de Construcción civil, Especial Gerentes civiles D.LEG. N.º 1024, Agrario Ley n.º 27360, Mineros, Otros no previstos, y SERUM - Ley n.º 23330. Asimismo, cabe señalar que, en la base de datos de la Planilla Electrónica para esta variable, no contiene información que permita identificar al personal del Fondo de Apoyo Gerencial al Sector Público (FAG) o al personal altamente calificado (PAC). Respecto a los regímenes de Construcción Civil, Agrario Ley n.º 27360 y Mineros, se precisa que no son regímenes aplicables en el sector público. Por otro lado, en el gráfico no se incluye los registros que se hayan ingresado en la Planilla Electrónica sin ningún régimen laboral, los cuales ascienden a diciembre del 2022 a un total de 44,551 registros. Datos tomados de Planilla Electrónica: Reporte de diciembre de 2022 por MTPE, 2022.

Elaboración: SERVIR-GPGSC

En 2022, el número de servidores bajo el régimen CAS superó los 375 mil, lo que representa un incremento del 4% en comparación con 2021. Este aumento en las contrataciones CAS ha sido constante durante la última década (2013-2022), con una tasa de crecimiento promedio anual del 6.4% y una variación porcentual acumulada superior al 75.3% desde 2013 (ver Gráfico 9).

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Gráfico 9: Servidores civiles, contratados por CAS, 2013 – 2022



Nota: Servidores civiles contratados por CAS (promedio anual). Datos tomados de Anuario Estadístico Sectorial 2013 al 2021 por MITEP, 2014 - 2022 y de Planilla Electrónica. Reporte de diciembre 2022 por MITEP, 2022.
Elaboración: SERVIR-GPGSC

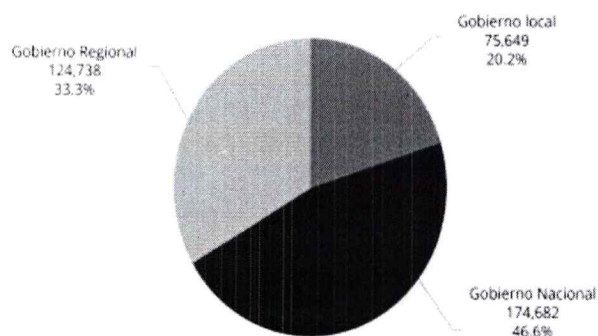
Gráfico 10: Participación de servidores civiles, según régimen de contratación, 2022



Nota: No incluye carreras especiales (801,946), a la categoría de Otros (92,771) y a los registros sin información sobre el régimen laboral (44,551). Datos tomados de Planilla Electrónica. Reporte de diciembre 2022 por MITEP, 2022.
Elaboración: SERVIR-GPGSC

En cuanto a la ubicación de los servidores CAS, se observa que la mitad trabaja en entidades del gobierno nacional, mientras que uno de cada cinco lo hace a nivel local (ver Gráfico 11).

Gráfico 11: Participación de servidores civiles CAS, según nivel de gobierno, 2022



Nota: Datos tomados de Planilla Electrónica. Reporte de diciembre 2022 por MITEP, 2022.
Elaboración: SERVIR-GPGSC

Como se puede advertir de acuerdo a los cuadros estadísticos los trabajadores CAS se encuentran laborando en el sector público en mayor porcentaje, por lo cual la presente ley ampararía derechos que no se le reconocen y que en aplicación a los principios de igualdad y no discriminación corresponde que los trabajadores del sector público que labora bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 tengan reconocido su derecho a la asignación del incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y estímulo (CAFAE).

III. SUSTENTO JURIDICO.

- De la **Constitución Política del Estado** establece en el inciso segundo del artículo 2º que "Toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley".
- **Ley de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres:** Esta ley, junto con su reglamento, busca eliminar la discriminación en el ámbito laboral, especialmente la discriminación remunerativa entre hombres y mujeres, promoviendo la igual remuneración por igual trabajo.

IV. EFECTOS EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa no colisiona con la Constitución Política del Estado ni con el marco legal vigente, sino que se enmarca dentro de los artículos 10º y 11º, los cuales reconocen y garantizan el derecho de toda persona a acceder a la seguridad social y a un reconocimiento a contar con los mismos derechos al CAFAE equitativo. Su implementación no implica la derogación de leyes existentes, sino que complementa y fortalece el sistema previsional actual al establecer mecanismos de homologación de sus justos derechos, de los servidores del régimen contrato administrativo de servicios – CAS, promoviendo así la equidad y la justicia social dentro del orden jurídico nacional.

V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO.

La presente propuesta no generara ningún costo al erario nacional, ni mucho menos le significara ningún tipo de egreso adicional al estado, esta medida

garantiza que se garantice las discriminaciones entre los trabajadores del régimen laboral CAS.

La presente iniciativa legal beneficiara a más de 400,000 mil trabajadores cas, en sus distintas modalidades como trabajadores con contrato indefinido y con contratos temporales.

El estado, cumplirá con lo señalado respecto al bienestar de los trabajadores al reconocer sus derechos laborales como régimen laboral lo cual se verá reflejado en sus familiares con los beneficios económicos que podrían percibir al aprobarse la presente ley.

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL.

Esta propuesta de ley se alinea con las políticas 5, 11, 18 y 24 del Acuerdo Nacional.

a) Propone una gestión gubernamental orientada por metas, con una visión estratégica y de futuro para el país, y con procesos completamente transparentes.

Nos comprometemos a guiar las acciones del Estado mediante una planificación estratégica. Esta planificación tiene como fin orientar los recursos y coordinar los esfuerzos necesarios para lograr los objetivos nacionales de desarrollo, crecimiento y una integración adecuada a la economía mundial.

b) Fomentar la equidad para todos, eliminando cualquier tipo de discriminación

Asumimos el firme compromiso de priorizar la igualdad de oportunidades, reconociendo la amplia gama de discriminaciones e inequidades sociales que existen en nuestra nación. Estas se manifiestan, sobre todo, hacia las mujeres, la niñez, los adultos mayores, los miembros de comunidades étnicas, las personas con discapacidad y aquellos sin recursos básicos. Para reducir y, eventualmente, erradicar estas desigualdades, será necesario que tanto el Estado como la sociedad desarrollen medidas temporales de acción afirmativa. Esto implicará la aplicación de políticas y el establecimiento de mecanismos diseñados para garantizar la igualdad de acceso a oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la ciudadanía.

c) Impulsar la mejora de la competitividad, la optimización de la productividad y la regularización del sector económico

Asumimos el compromiso de elevar la competitividad del país con el fin de obtener un crecimiento económico sostenido que genere puestos de trabajo de calidad y permita la integración plena de Perú en la economía mundial. El fortalecimiento de la competitividad en todas las escalas empresariales, incluyendo las más pequeñas, es una tarea que involucra a toda la sociedad. Específicamente, empresarios, trabajadores y el Estado deben colaborar para facilitar el acceso a una educación superior, establecer un entorno político y jurídico que fomente la inversión privada y asegurar una gestión pública y privada efectiva. Igualmente, nos comprometemos a promover y lograr la formalización de las actividades y vínculos económicos a todos los niveles.

d) Impulso de la eficiencia y la transparencia en la administración pública

Nuestra meta es edificar un Estado que sea eficiente, efectivo, contemporáneo y transparente, dedicado al servicio de las personas y la salvaguarda de sus derechos. Este Estado deberá también promover el óptimo funcionamiento del mercado y de los servicios públicos. Asumimos el compromiso de que la administración pública atienda las demandas ciudadanas y garantice su involucramiento en la formulación de políticas públicas y sociales, así como en la supervisión de los servicios en los tres niveles de gobierno. Velaremos por una representación y defensa apropiadas para quienes utilizan estos servicios, la protección de los consumidores y la autonomía de los organismos reguladores.

VII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La iniciativa legislativa contenida en el Proyecto de Ley que se presenta está alineada con la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, aprobada con la Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR, publicado en el diario oficial "El Peruano" el 02 de noviembre de 2024. 5°, 11, 18 y 24°

OBJETIVO I. DEMOCRACIA Y ESTADO DE DERECHO

➤ **Política de Estado 5. GOBIERNO EN FUNCIÓN DE OBJETIVOS CON**

PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO, PROSPECTIVA NACIONAL Y
PROCEDIMIENTOS TRANSPARENTES.

(...)

- **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 11.** PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SIN DISCRIMINACIÓN.
- **Política de Estado 18.** BÚSQUEDA DE LA COMPETITIVIDAD, PRODUCTIVIDAD Y FORMALIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA.
- **Política de Estado 24.** AFIRMACIÓN DE UN ESTADO EFICIENTE Y TRANSPARENTE