CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
PROYECTO DE LEY N°
13596/2025-CR
R.U. 2167462
16 DICIEMBRE 2025 12:13 p. m.
FIRMADO DIGITALMENTE: FRIGAIL

PROYECTO DE LEY QUE AUTORIZA LA NIVELACIÓN DEL INCENTIVO ÚNICO – CAFAE PARA LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE La DRELM Y SUS INSTITUTOS SUPERIORES, UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL – UGEL Y SUS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DEL PLIEGO 010 MINISTERIO DE EDUCACIÓN

El congresista que suscribe, **SEGUNDO TEODOMIRO QUIROZ BARBOZA** miembro de la bancada ALIANZA PARA EL PROGRESO al amparo de los artículos 102° y 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 75° y 76°, 2 del Reglamento del Congreso de la República, presenta la siguiente:

FÓRMULA LEGAL

LEY QUE APRUEBA LA NUEVA ESCALA DEL INCENTIVO ÚNICO – CAFAE PARA LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL SECTOR EDUCACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE LIMA METROPOLITANA – DRELM, LAS UNIDADES DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 01, 02, 03, 04, 05, 06 Y 07 Y SUS INSTITUCIONES EDUCATIVAS

Artículo 1.- Objeto

La presente Ley tiene por objeto aprobar la nueva escala del Incentivo Único – CAFAE para los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que laboran en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), en las Unidades de Gestión Educativa Local N.° 01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07, así como en sus instituciones educativas, estableciendo una escala única de carácter obligatorio.

Artículo 2.- Finalidad

La presente Ley tiene por finalidad aprobar la nueva escala del Incentivo Único – CAFAE a favor de los servidores comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N.° 276 que laboran en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), en las Unidades de Gestión Educativa Local N.° 01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07, así como en sus instituciones educativas, con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida, fortalecer la eficiencia y la calidad en el desempeño de sus funciones y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales del sector educación.

Artículo 3.- Aplicación de la nueva escala del Incentivo Único – CAFAE

3.1. Están comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), de las Unidades de Gestión Educativa Local N.° 01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07, así como de sus instituciones educativas, sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que perciban el Incentivo Único – CAFAE, conforme a la normativa vigente.

3.2 La máxima autoridad administrativa de cada entidad es responsable de verificar el estricto cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, bajo responsabilidad funcional y administrativa.

3.3. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) actualiza de oficio la nueva escala del Incentivo Único – CAFAE en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

Artículo 4.- Principios que rigen la homologación

El proceso de homologación del Incentivo Único – CAFAE, del cual resulta el establecimiento de la escala única y de aplicación obligatoria a que se refiere la presente ley, se rige por los siguientes principios;

a) **Principio de no reducción de montos percibidos:** En ningún caso el monto que perciba un servidor administrativo por concepto de Incentivo Único – CAFAE, conforme a la nueva escala homologada, podrá ser inferior al que actualmente recibe y que se encuentre debidamente registrado en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

b) **Principio de homologación al monto más alto por nivel remunerativo:** Para la determinación de la nueva escala única y de aplicación obligatoria del Incentivo Único – CAFAE, se establece como referencia el monto más alto que, a la fecha de promulgación de la presente Ley, perciba un servidor comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N.° 276, dentro de cada nivel remunerativo (auxiliar, técnico, profesional y funcionario), en cualquiera de los pliegos de los gobiernos regionales a nivel nacional, conforme a la información registrada en el Aplicativo Informático AIRHSP. Dicho monto máximo identificado en cada nivel remunerativo constituye el valor de referencia para la homologación del Incentivo Único – CAFAE, asegurando la nivelación de los servidores al estándar más favorable vigente y eliminando las disparidades actualmente existentes.

c) **Principio de equidad remunerativa:** Dispone la nivelación progresiva de los montos del Incentivo Único – CAFAE a fin de eliminar brechas injustificadas entre servidores del mismo régimen y sector, garantizando igualdad de condiciones para todos, sin privilegios por región o entidad.

Artículo 5.- Determinación de la escala homologada

5.1 Autorizase a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas a determinar la escala única y de aplicación obligatoria del Incentivo Único – CAFAE, la cual constituye la escala homologada para los fines de la presente Ley.

5.2. La determinación de la escala se realiza por cada nivel remunerativo, conforme al principio de homologación establecido en el artículo 4, utilizando la información oficial, detallada y actualizada registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). Esta información comprende el número total de servidores del régimen del Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, por entidad y nivel remunerativo, así como los montos que perciben actualmente por concepto de Incentivo Único – CAFAE.

5.3 Para tal efecto, se toma como base de cálculo los montos que perciben los servidores del Gobierno Regional de Ancash, conforme se detalla a continuación:

NUEVA ESCALA DEL INCENTIVO ÚNICO – CAFAE PARA LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL SECTOR EDUCACIÓN			
GRUPO OCUPACIONAL	**DRELM**	**Unidad de Gestión Educativa Local**	**Institución Educativa**
Funcionario	S/ 4500	S/ 4100	-
Profesional	S/ 4100	S/ 3700	S/ 3300
Técnico	S/ 3700	S/ 3300	S/ 2900
Auxiliar	S/ 3300	S/ 2900	S/ 2500

Artículo 6.- Financiamiento

La nueva escala del Incentivo Único – CAFAE se financia exclusivamente con cargo a la fuente de financiamiento Recursos Ordinarios, dentro del presupuesto institucional de la entidad respectiva, sin generar demanda adicional al Tesoro Público.

Para tal efecto, autorizase al Pliego 010: Ministerio de Educación a efectuar, de ser necesario, las modificaciones presupuestarias internas en el nivel funcional programático que correspondan, siempre que se realicen dentro de los límites de su presupuesto institucional aprobado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera.- Implementación progresiva

La nueva Escala del Incentivo Único – CAFAE para los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, se implementará de manera progresiva conforme al siguiente cronograma:

GRUPO OCUPACIONAL	**INSTANCIA DE GESTIÓN EDUCATIVA DESCENTRALIZADA**		
	Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana		
	Año Fiscal 2026	**Año Fiscal 2027**	**Año Fiscal 2028**
Funcionario	S/ 3500	S/ 4000	S/ 4500
Profesional	S/ 3100	S/ 3600	S/ 4100
Técnico	S/ 2700	S/ 3200	S/ 3700
Auxiliar	S/ 2300	S/ 2800	S/ 3300

GRUPO OCUPACIONAL	INSTANCIA DE GESTIÓN EDUCATIVA DESCENTRALIZADA		
	Unidad de Gestión Educativa Local		
	Año Fiscal 2026	Año Fiscal 2027	Año Fiscal 2028
Funcionario	S/ 3100	S/ 3600	S/ 4100
Profesional	S/ 2700	S/ 3200	S/ 3700
Técnico	S/ 2300	S/ 2800	S/ 3300
Auxiliar	S/ 1900	S/ 2400	S/ 2900

GRUPO OCUPACIONAL	INSTANCIA DE GESTIÓN EDUCATIVA DESCENTRALIZADA		
	Institución Educativa		
	Año Fiscal 2026	Año Fiscal 2027	Año Fiscal 2028
Funcionario	S/ 2700	S/ 3200	S/ 3700
Profesional	S/ 2300	S/ 2800	S/ 3300
Técnico	S/ 1900	S/ 2400	S/ 2900
Auxiliar	S/ 1500	S/ 2000	S/ 2500

Segunda.- Servidores que perciben monto superior por concepto de Incentivo Único – CAFAE

Los servidores que, a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley, perciban un monto por concepto de Incentivo Único – CAFAE superior al establecido en la nueva escala homologada, según su grupo ocupacional y la instancia de gestión educativa descentralizada correspondiente, mantienen el derecho a continuar percibiendo dicho monto mayor.

Tercera.- Reglamentación

El Poder Ejecutivo aprueba el reglamento de la presente Ley mediante Decreto Supremo, refrendado por el Ministro de Educación, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, dentro de los sesenta (60) días calendario siguientes a su publicación.

El reglamento establece las disposiciones necesarias para la implementación progresiva de la nueva Escala del Incentivo Único – CAFAE, incorporando mecanismos de salvaguarda que garanticen el respeto irrestricto al principio de no reducción de los montos actualmente percibidos por los servidores comprendidos en el ámbito de aplicación de la presente Ley.

Asimismo, el Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, dispone de oficio la actualización de la información en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), a efectos de reflejar la nueva escala y asegurar la transparencia y trazabilidad en su aplicación.

En todos los casos, la reglamentación se efectúa sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 7 de la presente Ley.

Cuarta.- Entrada en vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial *El Peruano*. La implementación de la nueva escala del Incentivo Único – CAFAE se efectúa a partir de la entrada en vigor del reglamento aprobado por el Poder Ejecutivo, el cual deberá emitirse en un plazo máximo de sesenta (60) días calendario contados desde la publicación de la presente Ley.

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: SALHUANA CAVIDES Eduardo FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/12/2025 16:42:22-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: QUIROZ BARBOZA Segundo Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/12/2025 17:05:51-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: CORDERO JON TAY Luis Gustavo FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/12/2025 17:36:16-0500

Firmado digitalmente por: SALHUANA CAVIDES Eduardo FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12/12/2025 16:42:35-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: TORRES SALINAS Rosio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/12/2025 10:27:43-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: MARTICORENA MENDOZA Jorge Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/12/2025 22:11:44-0500

FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por: HEIDINGER BALLESTEROS Nelcy Lidia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/12/2025 09:37:42-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

De acuerdo al artículo 79 de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, el Ministerio de Educación es el Órgano del Gobierno Nacional que tiene por finalidad definir, dirigir y articular la política de educación, cultura, recreación y deporte, en concordancia con la política general del Estado. A su vez, los artículos 2, 3 y 5 de la Ley N° 31224, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Educación, señalan que el Ministerio de Educación es un organismo del Poder Ejecutivo que tiene personería jurídica de derecho público y constituye un pliego presupuestal, y que, dentro del ámbito de su competencia, ejerce funciones rectoras y técnico normativas en el Sector Educación.

Mediante Decreto Supremo N° 006-75-PM-INAP se aprueban las "Normas Generales a las que deben ajustarse las organizaciones del Sector Público Nacional para la aplicación del Fondo de Asistencia y Estímulo".

Por su parte, la Novena Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley del Sistema Nacional de Presupuesto[1], en concordancia con el artículo 1 del Decreto Supremo N° 050-2005-PCM[2], señalan que el incentivo único del CAFAE corresponde a los servidores vinculados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que ocupen una plaza destinada a funciones administrativas indistintamente de la modalidad por la que estén vinculados a la entidad, siempre que realicen labores por un periodo mayor a treinta (30) días.

A su vez, el Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, en el numeral 5.1 de su artículo 5, define la naturaleza del Incentivo Único, y establece que: *"el Incentivo Único - CAFAE es otorgado a las servidoras públicas y los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo Nº 276 del Gobierno Nacional y los Gobiernos Regionales, que no tiene carácter remunerativo ni pensionable, no constituye base para el cálculo de otros beneficios y no está afecto a cargas sociales. Corresponde su pago únicamente respecto a las plazas ocupadas que se encuentran registradas en el AIRHSP."*

---

[1] **Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
(…)
NOVENA.- *Las transferencias de fondos públicos al CAFAE, en el marco de los Decretos Supremos núms. 067-92-EF y 025-93-PCM y del Decreto de Urgencia Nº 088-2001, se realizan de acuerdo a lo siguiente:*
(…)
a.2 Sólo se podrán transferir fondos públicos al CAFAE para el financiamiento de los Incentivos Laborales que corresponda otorgar al personal administrativo, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, que ocupa una plaza destinada a funciones administrativas en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP) de la correspondiente entidad. Así como el personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276 destacado que labora en las mismas condiciones en la entidad de destino.

[2] **DECRETO SUPREMO Nº 050-2005-PCM, Precisan que incentivos o asistencia económica otorgada por CAFAE a que se refieren el D.S. Nº 005-90-PCM y D.U. Nº 088-2001, son percibidos por todo servidor público que ocupa una plaza**
Artículo 1.- *Precísese que los incentivos y/o asistencias económicas otorgadas por el Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE, regulados en el artículo 141- del Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, y el Decreto de Urgencia Nº 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.*

1.1. OBJETO

El Proyecto de Ley tiene por objeto establecer la homologación del Incentivo Único – CAFAE para los servidores del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – DRELM y las Unidades de Gestión Educativa Local N°01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07, a la escala del Incentivo Único – CAFAE de los Gobiernos Regionales, tomándose como referencia como base de cálculo los montos que perciben los servidores del Gobierno Regional de Ancash, el cual representan el monto más alto que sea percibido por un servidor dentro de un determinado nivel remunerativo en cualquiera de los gobiernos regionales a nivel nacional, de acuerdo con el siguiente detalle:

Tabla N° 1: Propuesta de nuevo incentivo Único

NUEVA ESCALA DEL INCENTIVO ÚNICO – CAFAE PARA LOS SERVIDORES DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL SECTOR EDUCACIÓN			
GRUPO OCUPACIONAL	**DRELM**	**Unidad de Gestión Educativa Local**	**Institución Educativa**
Funcionario	S/ 4500	S/ 4100	-
Profesional	S/ 4100	S/ 3700	S/ 3300
Técnico	S/ 3700	S/ 3300	S/ 2900
Auxiliar	S/ 3300	S/ 2900	S/ 2500

Fuente: DRELM

La escala propuesta busca reconocer el aporte significativo e importante de los servidores del Decreto Legislativo N° 276 del Sector Educación, así como, estandarizar los montos del incentivo único - CAFAE para que todos los servidores del mismo régimen laboral perciban los mismos montos.

Para la presente propuesta, se está tomando de referencia los montos que actualmente se está pagando en el Gobierno Regional de Ancash, debido a que, de la evaluación realizada, se ha verificado que en el gobierno Regional de Ancash existe una coherencia lógica entre los montos correspondientes a las tres instancias de gestión educativa descentralizada (IGED) y los grupos ocupacionales.

De ese modo, se ha tomado como extremos de la escala al valor promedio en funcionario, el cual asciende a S/ 4,500 de la DRE Ancash, y el valor promedio de auxiliar, el cual asciende a S/ 2,500 de la Institución Educativa de Ancash. En ese sentido, considerando que son cuatro (04) grupos ocupacionales y tres instancias de gestión educativa descentralizada (03), el extremo inferior (2,500 soles) sería el correspondiente a la Institución educativa nivel auxiliar y el extremo superior (4,500 soles) sería el correspondiente al nivel funcionario en la DRELM. Bajo la misma lógica, para el caso de los niveles intermedios, se ha considerado una escala de 400 soles de diferencia entre instancias y grupos ocupacionales, dando como resultado los valores señalados en la Tabla N°1.

1.2. FINALIDAD

La propuesta normativa tiene por finalidad garantizar la equidad, la progresividad de los derechos laborales y la no afectación de los ingresos actuales de los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, de la Dirección Regional de Lima Metropolitana y de cada una de las siete (07) UGEL, con el propósito de mejorar su calidad de vida y contribuir con la mejora de la eficiencia y calidad en el ejercicio de las competencias correspondientes y al logro de los objetivos institucionales.

1.3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

En su origen, los comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo – CAFAE, se constituyeron sobre la base de los descuentos efectuados a las remuneraciones de los servidores públicos por incumplir sus obligaciones de asistencia y puntualidad, siendo además el objetivo de dicho descuento, contar con recursos para financiar medidas asistenciales en favor del personal.

En la actualidad, el Incentivo Único – CAFAE es un ingreso que tiene carácter no remunerativo y perciben los servidores del Decreto Legislativo N° 276 de las entidades del gobierno nacional y los gobiernos regionales; el cual compensa o complementa los bajos ingresos que perciben por concepto de Monto Único Consolidado (MUC) Y Beneficio Extraordinario Transitorio (BET); ante lo cual la normativa vigente recurre a la figura de incentivos para otorgar de manera mensual ingresos que no tienen carácter remunerativo y que por tener tal carácter, no son tomados en cuenta para el cálculo de otros beneficios, con excepción de la Compensación por Tiempo de Servicios de acuerdo a la Ley N° 31585.

Con la finalidad de fortalecer dicha fuente de ingresos, el CAFAE cuenta con los siguientes conceptos:

a) Los descuentos por tardanza o inasistencia al centro de labores
b) Donaciones y legados
c) Las transferencias de recursos que por cualquier fuente reciban de la propia entidad, autorizadas por su titular.
d) Las rentas generadas por los activos propios y/o bajo su administración
e) Los demás ingresos que obtenga por actividades y/o servicios.

No obstante, las brechas existentes en el otorgamiento de este concepto no remunerativo se han acentuado, ello en vista de que, a lo largo de la última década, no se han producido incrementos sobre esta escala de Incentivo Único – CAFAE que perciben los servidores del Decreto Legislativo N° 276 de las UGEL N°01 a la N° 07 y de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana; lo que ha generado un malestar creciente entre los servidores al ver que sus ingresos no compensan de manera adecuada la labor que realizan y asimismo, estos no son suficientes para garantizar su bienestar y el de sus familias y personas que de ellos dependen.

1.4. ANÁLISIS DEL ESTADO ACTUAL DE LA SITUACIÓN FÁCTICA QUE SE PRETENDE REGULAR

Se ha efectuado una revisión general de los ingresos por incentivo del CAFAE del personal administrativo Decreto Legislativo N° 276 del Gobierno Regional de Ancash,

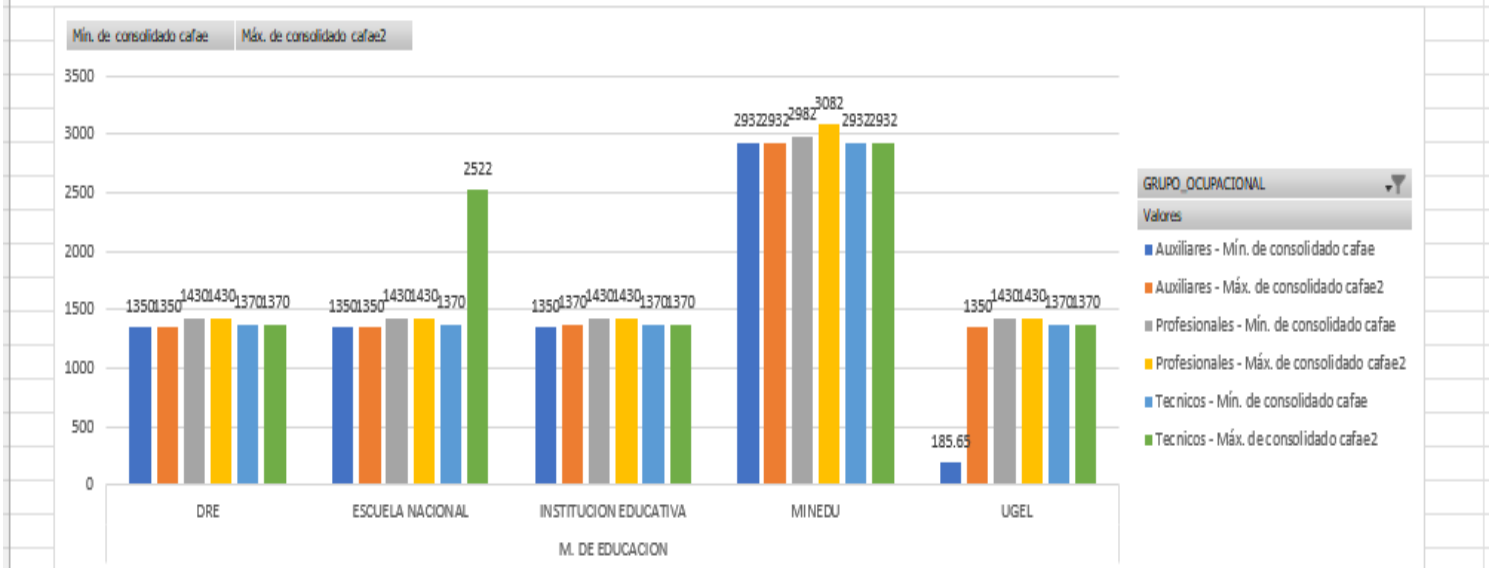
identificándose rangos mínimos y máximos de ingresos por dicho concepto, y tomando en cuenta los siguientes criterios:

a) Determinación de ingresos por CAFAE según Instancias de Gestión Educativas (IGED) (DRELM, DRE, UGEL, II.EE).

b) Determinación de ingresos por CAFAE por Grupos Ocupacionales (Funcionarios, Profesionales, Técnicos y Auxiliares).

Anexo 01: Incentivo Único CAFAE por IGED

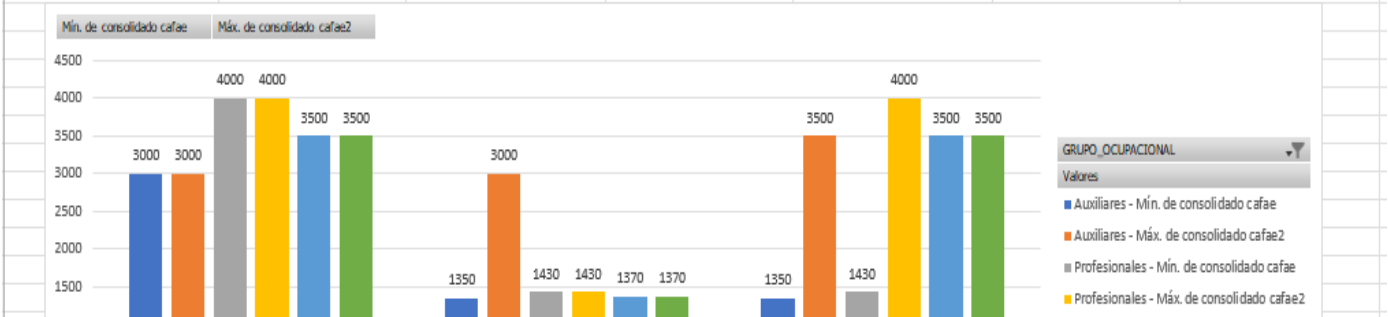
	Auxiliares		Profesionales		Tecnicos	
Etiquetas de fila	Mín. de consolidado cafae	Máx. de consolidado cafae2	Mín. de consolidado cafae	Máx. de consolidado cafae2	Mín. de consolidado cafae	Máx. de consolidado cafae2
M. DE EDUCACION	185.65	2932	1430	3082	1370	2932
DRE	1350	1350	1430	1430	1370	1370
ESCUELA NACIONAL	1350	1350	1430	1430	1370	2522
INSTITUCION EDUCATIVA	1350	1370	1430	1430	1370	1370
MINEDU	2932	2932	2982	3082	2932	2932
UGEL	185.65	1350	1430	1430	1370	1370



Sobre el consolidado antes detallado, se han identificado, los montos que perciben los servidores del Decreto legislativo Nº 276, según el tipo de IGED, en la cual se detalla el monto mínimo y monto máximo, según su grupo ocupacional.

Anexo 2: Incentivo Unico CAFAE por tipo de trabajador (Profesional-Técnico-Auxiliar)

	Auxiliares		Profesionales		Tecnicos	
Etiquetas de fila	Mín. de consolidado cafae	Máx. de consolidado cafae2	Mín. de consolidado cafae	Máx. de consolidado cafae2	Mín. de consolidado cafae	Máx. de consolidado cafae2
GORE ANCASH	1350	3500	1430	4000	1370	3500
DRE	3000	3000	4000	4000	3500	3500
INSTITUCION EDUCATIVA	1350	3000	1430	1430	1370	1370
UGEL	1350	3500	1430	4000	3500	3500



Anexo 03: Incentivo Único CAFAE de la región Ancash

Ingreso por CAFAE Mínimo/Máximo por Pliego		
GRUPO_OCUPACIONAL	rios elem tos)	
Etiquetas de fila	**Mín. de consolidado cafae**	**Máx. de consolidado cafae**
GOBIERNO REGIONAL DE LA PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO	1350	1430
GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE AMAZONAS	1350	1430
GOBIERNO REGIONAL DEL DEPARTAMENTO DE ANCASH	1350	4000

Sobre el consolidado antes detallado, se han identificado los montos que perciben los servidores del Decreto legislativo Nº 276. Para la muestra se tomó como ejemplo la región de Áncash, en la cual se observa el disgregado por grupo ocupacional, los montos mínimos y montos máximos que perciben según el grupo ocupacional y la diferencia remunerativa que existe entre dichos grupos y servidores.

Asimismo, se observa que los montos que perciben en dicha región son superiores, el cual genera un impacto fundamental y favorable en la económica de dichos servidores.

ANEXO 04: Desagregado de la región Ancash y grupo ocupacional

IGED	AUXILIARES		TÉCNICOS		PROFESIONALES		FUNCIONARIOS Y DIRECTIVOS	
	Monto Mín. Cafae	Monto Máx. Cafae	Monto Mín. Cafae	Monto Máx. Cafae	Monto Mín. Cafae	Monto Máx. Cafae	Monto Mín. Cafae	Monto Máx. Cafae
GORE ANCASH	**1,350**	**3,500**	**1,370**	**3,500**	**1,430**	**4,000**	**1,560**	**6,500**
DRE	3,000	3,000	3,500	3,500	4,000	4,000	4,000	6,500
INSTITUCION EDUCATIVA	1,350	3,000	1,370	1,370	1,430	1,430		
UGEL	1,350	3,500	3,500	3,500	1,430	4,000	1,560	6,000
M. DE EDUCACION	**186**	**2,932**	**1,370**	**2,932**	**1,430**	**3,082**	**1,560**	**4,172**
DRE	1,350	1,350	1,370	1,370	1,430	1,430		
INSTITUCION EDUCATIVA	1,350	1,370	1,370	1,370	1,430	1,430	1,560	1,560
UGEL	186	1,350	1,370	1,370	1,430	1,430	1,560	1,800

Sobre el consolidado antes detallado, se observa que está desagregada e identificada por: tipo de IGED, y por grupo ocupacional (Auxiliar, Técnico, Profesional, Funcionarios y Directivos), en la cual se evidencia, la diferencia en los montos mínimos y montos máximos, que perciben en la región Ancash y el Ministerio de Educación, por el mismo concepto, el cual debería ser estandarizado para que todos los servidores de un mismo régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, perciban los mismo montos.

Por otro lado, un elemento importante también, para considerar en la propuesta es el **tiempo de permanencia en la entidad**, el cual se encuentra vinculado con el

crecimiento profesional. El tiempo de permanencia puede definirse como aquel tiempo en que un servidor ha laborado en una entidad, generando valor agregado, el cual está representado por los conocimientos adquiridos por los años de labores desarrolladas, así como el desarrollo de habilidades y destrezas, como la sólida comprensión de las teorías y principios de su campo, fortalecimiento en la capacidad de análisis, presentación de nuevas ideas, sofisticación de procesos y promoción de la mejora continua; por ello, las habilidades indicadas tienen un valor importante para la consecución de sus objetivos institucionales.

En ese orden de ideas, de conformidad con lo señalado en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, es objetivo prioritario del Estado mejorar la gestión interna en las entidades públicas, orientado a la búsqueda de logros por resultados, a través de una asignación presupuestal dinámica que permita flexibilizar la atención a proyectos de mejora tanto a nivel de procesos como de condiciones laborales brindadas a los servidores, lo cual se vería reflejado en un incremento del nivel de motivación y compromiso de los trabajadores hacia la entidad.

De conformidad con lo señalado en la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030, es objetivo prioritario del Estado mejorar la gestión interna en las entidades públicas, orientado a la búsqueda de logros por resultados, a través de una asignación presupuestal dinámica que permita flexibilizar la atención a proyectos de mejora tanto a nivel de procesos como de condiciones laborales brindadas a los servidores, lo cual se vería reflejado en un incremento del nivel de motivación y compromiso de los trabajadores hacia la entidad.

1.5. ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DEL PROYECTO NORMATIVO

Del análisis de los ingresos de los servidores del decreto Legislativo N° 276 de las UGEL así como de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, se observa que el ingreso por Incentivo Único – CAFAE es la mayor fuente de ingresos que perciben mensualmente, y complementa sus ingresos por remuneración; y por lo tanto, el Incentivo Único CAFAE les permite contar con recursos para acceder a mejores condiciones de vida, bienes y servicios para su bienestar personal, de sus familias y personas que de ellos dependen.

Se considera importante, además, tener en cuenta que, a lo largo de los últimos años, la canasta básica familiar ha venido incrementándose gradualmente; a su vez, el índice de precios al consumidor (IPC) y la inflación anual también han mostrado un incremento sostenido en el tiempo:

Tabla N° 4: Canasta Básica Familiar, IPC e inflación anual

Concepto	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Canasta Básica Familiar (4 integrantes)	1,408	1,440	1,512	1,660	1,784	1,784
IPC	1.9	1.97	6.43	8.46	3.41	1.97
Inflación anual	**2.14%**	**1.83%**	**3.98%**	**7.87%**	**6.27%**	**2.48%**

Fuente: INEI

Tal como se observa, el aumento generalizado y sostenido del nivel de precios de bienes y servicios no ha sido compensado con una mejora en los ingresos de los servidores, ya que el poder adquisitivo de sus ingresos se ve afectado con las variaciones de precios como consecuencia de la inflación y el aumento del costo de vida.

Por lo tanto, la propuesta de nueva escala de incentivo único busca equilibrar el poder adquisitivo de los ingresos de los servidores con el costo de vida actual, a fin de que puedan mejorar su nivel de vida y acceder a mejores bienes y servicios.

En ese sentido, la presente propuesta permitirá la mejora del ingreso por concepto de incentivo único CAFAE de los servidores del Decreto Legislativo N° 276, así como también fortalecer la gestión de los recursos humanos en las entidades, lo cual a su vez generará un mayor nivel de compromiso institucional que contribuirá a un mejor cumplimiento de las metas y objetivos institucionales.

1.5.1. PROBLEMA IDENTIFICADO

La aprobación de la nueva escala de Incentivo Único – CAFAE **contribuye a mejorar** la motivación y desempeño laboral de los servidores de las siete (07) UGEL y de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, pues mejora su calidad de vida y, además, genera un mayor compromiso y motivación para el logro de los objetivos institucionales de la entidad.

Asimismo, para incrementar la calidad de los servicios que brindan a la entidad, es necesario brindar a los servidores los incentivos adecuados que les permitan la superación continua en el ejercicio de sus labores.

II. MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política del Perú (Artículo 27):** Establece el derecho irrenunciable a una remuneración justa y equitativa, garantizando que no existan disparidades salariales arbitrarias basadas en el género, lugar de trabajo o institución. Este principio protege a todos los servidores públicos frente a cualquier forma de discriminación.
- **Decreto Legislativo N° 276:** Regula el régimen laboral de los servidores administrativos del Estado, incluyendo a quienes laboran en el Ministerio de Educación y en las Sedes de las Unidades Ejecutoras. Este decreto establece las bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, incluyendo la creación y regulación del CAFAE.
- **Ley N° 29694 (2011):** Establece el Incentivo Único para los trabajadores administrativos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 en el sector educación, precisando que su entrega será canalizada a través de los CAFAE.
- **Ley N° 30328 (2014):** Introduce cambios en la administración del incentivo, autorizando su distribución descentralizada a través de los comités CAFAE, dotándolos de mayor autonomía en la gestión de estos fondos.
- **Ley N° 31585:** Publicada el 19 de octubre de 2022, esta ley incorpora el incentivo CAFAE al cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) para el personal administrativo comprendido en el Decreto Legislativo N° 276; y amplia los beneficios del CAFAE a los trabajadores administrativos de los gobiernos regionales.

- **Resolución Ministerial Nº 125-2014-MINEDU:** Regula los criterios técnicos para la distribución del incentivo, determinando montos, procedimientos y condiciones a ser observados por los CAFAE, conforme a lineamientos del Ministerio de Educación.
- **Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT):** Impone la obligación de los Estados de asegurar igualdad salarial por trabajos de igual valor, sin distinción por género, ubicación laboral o entidad pública.
- **Convenio 111 de la OIT:** Prohíbe la discriminación en las condiciones laborales, especialmente en lo relativo a remuneraciones y trato equitativo entre trabajadores que realizan funciones equivalentes.
- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), artículo 7:** Establece el compromiso de los Estados de garantizar igualdad en las condiciones de trabajo y una remuneración justa para todos los trabajadores.

La disparidad existente en el pago del Incentivo Único - CAFAE de los servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – DRELM y las Unidades de Gestión Educativa Local N°01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07 y sus II.EE, constituye una violación clara de estos principios constitucionales y compromisos internacionales, perpetuando una situación de inequidad que debe ser corregida con urgencia.

III. EFECTO DE VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

El efecto de esta iniciativa es establecer un marco regulatorio para el tratamiento del Incentivo Único - CAFAE para los servidores del Decreto Legislativo N° 276 de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana – DRELM y las Unidades de Gestión Educativa Local N°01, 02, 03, 04, 05, 06 y 07 y sus II.EE, que conduzca a una distribución del incentivo; en concordancia con las políticas de Estado y los derechos laborales que garantiza la Constitución Política del Perú.

IV. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

1. Costos de la medida

- Financieros: La implementación de la nueva Escala del Incentivo Único – CAFAE no genera gasto adicional al Tesoro Público, dado que se financia exclusivamente con cargo a los Recursos Ordinarios del presupuesto institucional de las entidades comprendidas en el ámbito de la Ley (DRELM, UGEL N° 01–07 e Instituciones Educativas).
- Administrativos: Los costos se limitan a la actualización de planillas y de la información registrada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), proceso que forma parte de las funciones ordinarias del Ministerio de Educación y del Ministerio de Economía y Finanzas, sin requerir estructuras adicionales.
- Oportunidad: La medida no desplaza otros usos presupuestales, pues se financia dentro del marco del gasto ya previsto, priorizando el principio de equidad y la nivelación al estándar más favorable.

2. Beneficios de la medida

- Equidad remunerativa: Se elimina la disparidad existente entre servidores del mismo nivel ocupacional en distintas jurisdicciones, garantizando igualdad de trato y homologación al monto más alto reconocido a nivel nacional.
- Mejora en la calidad de vida de los servidores: La nivelación de los incentivos fortalece la capacidad adquisitiva de los trabajadores y genera un entorno laboral más justo y motivador.
- Eficiencia institucional: Al reducir la inequidad, se promueve mayor compromiso, satisfacción y permanencia del personal administrativo, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales del Sector Educación.
- Transparencia y control: La obligación de actualizar el AIRHSP asegura trazabilidad en la aplicación de la norma y un mayor control de las finanzas públicas.
- Neutralidad fiscal: La medida respeta el principio de sostenibilidad, al implementarse únicamente con los recursos ya asignados, sin comprometer la estabilidad de las cuentas fiscales.

3. Balance costo–beneficio

La evaluación integral de la medida demuestra que los **beneficios sociales, institucionales y de equidad superan ampliamente los costos administrativos asociados a su implementación**.

a) Desde la perspectiva fiscal

- La Ley no genera demanda adicional de recursos al Tesoro Público, pues se financia exclusivamente con cargo a los Recursos Ordinarios del presupuesto institucional de las entidades comprendidas.
- El costo directo se limita a la reprogramación y redistribución interna de los recursos ya asignados, sin afectar la sostenibilidad macrofiscal ni el cumplimiento de las reglas fiscales vigentes.
- Se fortalece la disciplina presupuestaria al establecer una escala única de referencia, lo que permitirá evitar dispersión, reclamos judiciales por trato desigual o presiones para incrementos discrecionales en el futuro.

b) Desde la perspectiva de equidad y justicia remunerativa

- La homologación elimina las desigualdades existentes entre servidores que cumplen las mismas funciones en diferentes regiones o instancias de gestión educativa, alineando la compensación al monto más alto reconocido en el país.
- Este principio de igualdad ante la ley garantiza condiciones laborales más justas y promueve la cohesión entre trabajadores del mismo régimen.
- Se reduce el riesgo de litigiosidad derivada de diferencias injustificadas, lo que supone un ahorro potencial en costos judiciales y administrativos.

c) Desde la perspectiva institucional

- La medida genera **incentivos positivos para la retención del talento humano** administrativo, disminuyendo la rotación y fortaleciendo la continuidad en la gestión de servicios educativos.
- La nivelación contribuye a un entorno de mayor motivación, productividad y compromiso del personal, lo que se traduce en una mejora en la calidad del soporte administrativo que respalda la política educativa.

- Al garantizar que ningún trabajador vea reducido su incentivo actual (principio de no reducción), se evita la conflictividad laboral y se asegura una implementación ordenada y aceptada por la comunidad administrativa.

d) Desde la perspectiva social

- Los servidores administrativos beneficiados representan un grupo significativo dentro del Sector Educación en Lima Metropolitana. La mejora en su retribución relativa impacta directamente en su **bienestar y calidad de vida**.
- Al fortalecer su capacidad económica, se promueve también un efecto multiplicador en la economía local, pues los recursos se destinan principalmente al consumo interno.
- La percepción de un trato justo y equitativo contribuye al **fortalecimiento de la confianza en el Estado**, al demostrar coherencia entre el principio de igualdad y la práctica remunerativa.

En ese sentido, podemos advertir de la conclusión del balance que la relación costo–beneficio es **altamente positiva**:

- **Costos**: administrativos y de actualización de sistemas (AIRHSP), absorbidos en el marco de las competencias ordinarias del Minedu y el MEF.
- **Beneficios**: mejora en la equidad, justicia remunerativa, eficiencia institucional, motivación laboral, reducción de conflictos y litigios, y fortalecimiento del principio de igualdad ante la ley.

En síntesis, la medida **no representa un gasto adicional para el Estado, pero sí genera un alto impacto positivo en la equidad laboral, la gobernabilidad institucional y el fortalecimiento del Sector Educación**.

4.1. IMPACTOS CUANTITATIVOS

- Con la aprobación de la nueva escala de Incentivo Único – CAFAE, los servidores beneficiaros mejorarán sus ingresos y con ello, la calidad de vida y de sus familias.
- Debido a su naturaleza declarativa, no genera mayores demandas adicionales al erario nacional, además que los cambios se financian con cargo al presupuesto institucional de las entidades.

GRUPO OCUPACIONAL	INSTANCIA DE GESTIÓN EDUCATIVA DESCENTRALIZADA		
	Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana		
	Año Fiscal 2026	Año Fiscal 2027	Año Fiscal 2028
Funcionario	S/ 3500	S/ 4000	S/ 4500
Profesional	S/ 3100	S/ 3600	S/ 4100
Técnico	S/ 2700	S/ 3200	S/ 3700
Auxiliar	S/ 2300	S/ 2800	S/ 3300

Fuente: DREL

GRUPO OCUPACIONAL	INSTANCIA DE GESTIÓN EDUCATIVA DESCENTRALIZADA		
	Unidad de Gestión Educativa Local		
	Año Fiscal 2025	Año Fiscal 2026	Año Fiscal 2027
Funcionario	S/ 3100	S/ 3600	S/ 4100
Profesional	S/ 2700	S/ 3200	S/ 3700
Técnico	S/ 2300	S/ 2800	S/ 3300
Auxiliar	S/ 1900	S/ 2400	S/ 2900

Fuente: DREL

GRUPO OCUPACIONAL	INSTANCIA DE GESTIÓN EDUCATIVA DESCENTRALIZADA		
	Institución Educativa		
	Año Fiscal 2025	Año Fiscal 2026	Año Fiscal 2027
Funcionario	S/ 2700	S/ 3200	S/ 3700
Profesional	S/ 2300	S/ 2800	S/ 3300
Técnico	S/ 1900	S/ 2400	S/ 2900
Auxiliar	S/ 1500	S/ 2000	S/ 2500

Fuente: DREL

4.2. IMPACTOS CUALITATIVOS

- La mejora de los ingresos por incentivo único, como principal fuente de ingresos que perciben, permitirá a los servidores y sus familias una mejora en su calidad de vida.
- Contribuir al fortalecimiento del tejido social y construcción de ciudadanía a través de una entidad eficiente.
- Incremento en los niveles la motivación de los servidores de las siete (07) UGEL, y de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, en el contexto laboral.
- Aumento del compromiso e identificación de los servidores.
- Mejoras en el clima laboral.
    - Fortalecimiento institucional mediante el cumplimiento de los objetivos institucionales como consecuencia de una mayor predisposición de los servidores hacia el cumplimiento de las metas y objetivos programados., y el incremento de la calidad del servicio que brindan los servidores a sus respectivas entidades, al tener mayor motivación y compromiso hacia estas.
- Reconocimiento y motivación del personal
- La mejora de los ingresos y compensación económica de los servidores se reflejará en un incremento de su satisfacción personal, que puede impactar en un aumento de su productividad y eficiencia en el desempeño de sus funciones.
- Brindar un tratamiento remunerativo acorde con las responsabilidades de los servidores y su aporte al desarrollo de la entidad.

- Beneficiar a los servidores, familias y personas que de ellos dependen a través de la mejora de su calidad de vida por el acceso a bienes y servicios de mayor calidad, así como su estabilidad económica.

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La propuesta tiene por objeto aprobar una Nueva Escala del Incentivo Único CAFAE de los servidores del Decreto Legislativo N° 276 de las siete (07) UGEL y de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana.

En ese sentido, el segundo párrafo del artículo 7 del proyecto de Ley propone la siguiente excepción a las restricciones vigentes establecidas en la Ley de Presupuesto: *"Para el cumplimiento de la presente Ley, el Pliego 010: M. de Educación pueda realizar las modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático quedando exceptuado de las restricciones en materia de ingresos de personal previstas en los artículos 6 y 9 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025; y de la transferencia de fondos al CAFAE dispuesta en el inciso a.5 de la Novena Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto."*

De ese modo, se propone como una excepción a la prohibición expresa sobre incrementos a los ingresos del personal y a las restricciones en materia de modificaciones presupuestarias en el nivel funcional programático, incidiendo directamente en los artículos 6 y 9 de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2025. Asimismo, se propone una excepción a lo relacionado con las transferencias al CAFAE, incidiendo directamente en el inciso a.5 de la novena disposición complementaria transitoria de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

En ese sentido, la propuesta normativa no generaría cambios en el ordenamiento jurídico vigente, ya que no modifica ni deroga las normas antes citadas.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL

En atención a la Agenda Legislativa correspondiente al Periodo Anual de Sesiones 2024-2025, aprobada por Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 2 de noviembre de 2024, la presente propuesta se encuentra vinculada específicamente con los siguientes Objetivos, Políticas de Estado y Temas:

Objetivo II. Equidad y Justicia Social

- Política de Estado 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación. Tema 32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales
- **Política de Estado 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo** Tema 63. Equiparación de Derechos Laborales.

- **Política 18: Competitividad, productividad y formalización de la actividad económica Política Laboral:** al promover condiciones laborales justas y equitativas, respetando los derechos de los trabajadores del sector público.
- **Política 24**: **Afirmación de un Estado eficiente y transparente, al mejorar la distribución de recursos públicos.**

En conclusión, la iniciativa legislativa para uniformizar los incentivos del CAFAE es consecuente con las políticas del Acuerdo Nacional al centrarse en la equidad, la descentralización, la igualdad de oportunidades y la promoción de un trabajo digno en los servidores del régimen laboral D.L. 276, reafirmando el compromiso del Estado con la justicia laboral y la equidad salarial.