

SUMILLA: Proyecto de Ley que establece la homologación del incentivo económico CAFAE para el personal administrativo del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 incorporado o por incorporarse a la Procuraduría General del Estado

El **CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA, ALEX ANTONIO PAREDES GONZALES**, integrante del Grupo Parlamentario "**SOMOS PERÚ**", de conformidad al artículo 107° de la Constitución Política del Perú y en concordancia con el Reglamento del Congreso de la República, Artículos 22° inciso c), 67°, 74°, 75° y 76°, presenta la siguiente **PROPUESTA LEGISLATIVA:**

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

PROYECTO DE LEY QUE ESTABLECE LA HOMOLOGACIÓN DEL INCENTIVO ECONÓMICO CAFAE PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 276 INCORPORADO O POR INCORPORARSE A LA PROCURADURÍA GENERAL DEL ESTADO

Artículo 1. Objeto de la Ley

El objeto de la Ley es la de establecer la homologación del incentivo económico CAFAE para el personal administrativo comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N.º 276, que ha sido incorporado o que será incorporado mediante transferencia a la Procuraduría General del Estado, a través de la creación de una escala única y de aplicación obligatoria, garantizando un trato equitativo, uniforme y coherente dentro de la entidad.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la ley es garantizar la equidad remunerativa, la igualdad de trato, la no reducción de ingresos, la unidad institucional y el fortalecimiento del sistema de defensa jurídica del Estado, respecto del personal administrativo del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 que presta servicios en la Procuraduría General del Estado.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente ley es aplicable a todos los servidores administrativos comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo N.º 276 que:

- a) Hayan sido transferidos a la Procuraduría General del Estado desde las Procuradurías Públicas del Poder Ejecutivo; o
- b) Se encuentren formalmente comprendidos en el proceso de transferencia conforme al Plan de Implementación institucional aprobado mediante Resolución Ministerial N.º 0303-2024-JUS y sus modificatorias.

Artículo 4. Principios que rigen la homologación

El proceso de homologación del incentivo económico CAFAE se rige por los siguientes principios:

- a) Principio de no reducción de ingresos: Garantiza que ningún servidor perciba un monto inferior al actualmente 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 grupo ocupacional: Se toma como referencia el mayor incentivo vigente percibido dentro de cada grupo ocupacional (funcionario, profesional, técnico y auxiliar) entre las entidades con personal en proceso de transferencia.

- c) Principio de equidad y razonabilidad: Asegura un trato uniforme entre servidores del mismo grupo ocupacional que desempeñan funciones equivalentes.
- d) Principio de transparencia y sostenibilidad fiscal: Garantiza la previsibilidad presupuestal y el uso eficiente de los recursos públicos.
- e) Principio de unidad institucional: Fortalece la cohesión organizacional de la Procuraduría General del Estado mediante criterios uniformes de incentivos.

Artículo 5. Determinación de la escala homologada

- 5.1. Autorízase al Ministerio de Economía y Finanzas, a través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos, a determinar la escala única y homologada del incentivo económico CAFAE aplicable a la Procuraduría General del Estado.
- 5.2. La escala se determina tomando como referencia el monto más alto vigente por grupo ocupacional (funcionario, profesional, técnico y auxiliar) registrado en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), correspondiente al personal administrativo del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 que ha sido transferido o se encuentra en proceso de transferencia desde las Procuradurías Públicas del Poder Ejecutivo.
- 5.3. Para efectos de la aplicación del numeral precedente, se consideran como valores referenciales máximos los siguientes montos por grupo ocupacional:
 - S/ 11,270.00 para el grupo Funcionario
 - S/ 5,784.00 para el grupo Profesional
 - S/ 3,525.00 para el grupo Técnico
 - S/ 3,325.00 para el grupo Auxiliar

Estos montos podrán ser actualizados por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas conforme a la información registrada en el AIRHSP.

Artículo 6. Responsabilidad de implementación

- 6.1. La Procuraduría General del Estado es responsable de implementar la escala homologada determinada por el Ministerio de Economía y Finanzas en un plazo no mayor de noventa (90) días calendario contados desde la aprobación de dicha escala.
- 6.2. La Oficina General de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la Procuraduría General del Estado es responsable de:
 - a) Actualizar la información del personal en el AIRHSP conforme a la nueva escala homologada.
 - b) Comunicar de manera oficial y oportuna a cada servidor administrativo el nuevo monto del incentivo CAFAE que le corresponde.
 - c) Garantizar que los pagos se realicen de acuerdo con la escala aprobada.
 - d) Elaborar reportes trimestrales sobre la implementación de la presente ley, los cuales serán remitidos al Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 7. Sanciones por incumplimiento

- 7.1. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la presente ley por parte de los funcionarios responsables de la Procuraduría General del Estado constituye falta administrativa grave, siendo pasible de sanción conforme a lo establecido en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y el Decreto Legislativo N.º 276, según corresponda.
- 7.2. La Contraloría General de la República, en el ejercicio de sus funciones de control, fiscalizará el cumplimiento de la presente ley y podrá iniciar las acciones correspondientes ante el incumplimiento detectado.

Artículo 8. Financiamiento

- 8.1. La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de la Procuraduría General del Estado, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.
- 8.2. El Ministerio de Economía y Finanzas queda facultado para realizar las modificaciones presupuestarias necesarias en el marco de la normativa vigente, garantizando la sostenibilidad fiscal de la medida.

Artículo 9. Prevalencia normativa

En caso de conflicto o contradicción entre lo dispuesto en la presente ley y otras normas de igual o menor jerarquía, prevalecen las disposiciones de la presente ley en lo que respecta a la homologación del incentivo económico CAFAE en la Procuraduría General del Estado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas, en coordinación con la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, aprueba las disposiciones complementarias necesarias para la implementación de la presente ley en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados desde su publicación.

SEGUNDA. Aplicación supletoria

En todo lo no previsto en la presente ley, se aplican supletoriamente las disposiciones del Decreto Legislativo N.º 276, la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y demás normas relacionadas con la administración de recursos humanos en el sector público.

TERCERA. Publicación y transparencia

La Procuraduría General del Estado publicará en su portal institucional de transparencia la escala homologada del incentivo CAFAE aprobada, así como los reportes trimestrales de implementación, dentro de los quince (15) días calendario posteriores a su aprobación o elaboración, según corresponda.

CUARTA. Precedente vinculante

La presente ley constituye precedente normativo aplicable a futuros procesos de fusión, integración o transferencia de personal administrativo del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 hacia otras entidades del sector público que enfrenten situaciones estructurales análogas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Periodo de transición

Durante el periodo de transición comprendido entre la vigencia de la presente ley y la aprobación de la escala homologada por el Ministerio de Economía y Finanzas, los servidores administrativos continuarán percibiendo los montos del incentivo CAFAE que actualmente vienen recibiendo, sin que estos puedan ser reducidos bajo ninguna circunstancia.

SEGUNDA. Regularización de pagos

Los pagos correspondientes al incentivo CAFAE homologado que resulten de la aplicación de la presente ley tendrán efecto retroactivo desde el primer día del mes siguiente a la publicación de la escala homologada por el Ministerio de Economía y Finanzas. Las diferencias generadas deberán ser canceladas en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario.

TERCERA. Personal en proceso de transferencia

El personal administrativo que se encuentre en proceso de transferencia a la Procuraduría General del Estado a la fecha de entrada en vigor de la presente ley será incorporado directamente bajo la escala homologada aprobada, desde el primer día de su incorporación efectiva a la entidad.

CUARTA. Vigencia

La presente ley entra en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

Lima, enero del 2026



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/02/2026 16:43:06-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/02/2026 16:01:26-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zedith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/02/2026 11:58:42-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/02/2026 11:14:44-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/02/2026 18:27:58-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/02/2026 18:28:07-0500



Firmado digitalmente por:
AZURIN LOAYZA Alfredo FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/02/2026 12:17:53-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose Bernardo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/02/2026 11:32:49-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La creación y progresiva implementación de la Procuraduría General del Estado (PGE) ha supuesto un proceso de reorganización institucional sin precedentes en el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, orientado a garantizar una defensa especializada, eficiente y articulada de los intereses estatales. Dicho proceso ha implicado la transferencia e incorporación de personal administrativo del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 proveniente de diversas entidades del Poder Ejecutivo, en el marco de una política pública legítima de unificación y fortalecimiento institucional.

Sin embargo, esta reorganización ha evidenciado una problemática estructural relevante: la coexistencia de incentivos económicos CAFAE diferenciados para servidores administrativos que pertenecen al mismo régimen laboral, desempeñan funciones equivalentes y forman parte de una misma entidad empleadora. Estas diferencias, determinadas exclusivamente por la entidad de procedencia y no por criterios objetivos vinculados al puesto, responsabilidad o desempeño, generan una inequidad remunerativa incompatible con los principios constitucionales de igualdad, razonabilidad y remuneración equitativa.

Esta situación no solo afecta los derechos laborales del personal administrativo transferido o por transferirse a la Procuraduría General del Estado, sino que también debilita la cohesión interna, el clima organizacional y la eficiencia operativa de un organismo estratégico para la defensa jurídica del Estado. En un contexto de creciente complejidad procesal y alta responsabilidad institucional, resulta indispensable asegurar condiciones remunerativas justas, uniformes y previsibles que fortalezcan la unidad institucional y la motivación del personal.

En ese marco, la presente iniciativa legislativa propone establecer la homologación del incentivo económico CAFAE para el personal administrativo del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 incorporado o por incorporarse a la Procuraduría General del Estado, mediante la creación de una escala única y obligatoria. La propuesta se sustenta en criterios técnicos, precedentes legislativos vigentes y principios constitucionales, con el objetivo de corregir una distorsión remunerativa injustificada, sin generar gasto adicional al erario público y en armonía con la sostenibilidad fiscal.

II. FUNDAMENTACIÓN

La Procuraduría General del Estado (PGE), creada mediante el Decreto Legislativo N.º 1326, constituye el órgano rector del Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado, con el mandato de ejercer una defensa especializada, integrada y eficiente de los intereses estatales en sede judicial, arbitral y administrativa (Decreto Legislativo N.º 1326, 2017)¹. Su implementación progresiva ha implicado la transferencia de personal administrativo del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 proveniente de diversos ministerios del Poder Ejecutivo, conforme al Plan de Implementación aprobado por Resolución Ministerial N.º 0303-2024-JUS (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024)².

¹ Decreto Legislativo N.º 1326. Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y crea la Procuraduría General del Estado. Diario Oficial El Peruano, 6 de enero de 2017.

² Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2024). Resolución Ministerial N.º 0303-2024-JUS, que aprueba el Plan de Implementación de la Procuraduría General del Estado. MINJUSDH.

No obstante, dicho proceso ha generado una inequidad estructural en la asignación del incentivo CAFAE, evidenciándose diferencias remunerativas sustanciales entre servidores que pertenecen al mismo régimen laboral, grupo ocupacional y entidad empleadora, y que desempeñan funciones administrativas equivalentes. La información oficial proveniente del AIRHSP y de los propios ministerios revela brechas que alcanzan hasta un 622 %, dependiendo exclusivamente de la entidad de procedencia del trabajador, criterio que carece de razonabilidad constitucional y justificación objetiva (Ministerio de Economía y Finanzas, 2025³; Procuraduría General del Estado, 2025⁴).

Esta situación vulnera directamente el principio de igualdad ante la ley, reconocido en el artículo 2, inciso 2, de la Constitución Política del Perú, al establecer un trato diferenciado entre trabajadores en condiciones sustancialmente idénticas.

El Tribunal Constitucional ha precisado que la igualdad se ve afectada cuando el trato desigual carece de una justificación objetiva y razonable, configurándose una discriminación proscrita por el ordenamiento constitucional (Tribunal Constitucional, 2005)⁵. En este caso, la procedencia institucional previa no constituye un criterio válido para establecer diferencias remunerativas dentro de una misma entidad.

Asimismo, se afecta el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, consagrado en el artículo 24 de la Constitución, que exige la aplicación del principio de “igual remuneración por trabajo de igual valor”, reconocido también por el Convenio N.º 100 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo, 1951)⁶. La jurisprudencia constitucional ha señalado que las diferencias salariales solo son legítimas cuando responden a criterios objetivos vinculados a la naturaleza del trabajo, la responsabilidad o la productividad, circunstancias que no concurren en el caso analizado (Tribunal Constitucional, 2006; Toyama Miyagusuku, 2011)⁷.

Desde una perspectiva institucional, la inequidad remunerativa afecta negativamente la cohesión interna, la motivación del personal y la capacidad operativa de la PGE. La literatura especializada en gestión pública demuestra que la percepción de inequidad salarial genera desmotivación, deterioro del clima laboral y mayor rotación del personal, factores que debilitan el desempeño institucional (Adams, 1965⁸; Perry & Wise, 1990⁹; OCDE, 2017¹⁰). En un organismo estratégico encargado de la defensa jurídica del Estado, estas consecuencias adquieren especial gravedad.

La viabilidad normativa y técnica de la homologación del incentivo CAFAE encuentra un precedente legislativo directo en la Ley N.º 32424, que estableció una escala única y

³ Ministerio de Economía y Finanzas. (2025). Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). MEF.

⁴ Procuraduría General del Estado. (2025). Informe técnico sobre estructura remunerativa y brechas salariales del personal administrativo transferido. PGE.

⁵ Tribunal Constitucional. (2005). Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N.º 00053-2004-PI/TC. Lima.

⁶ Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneración. OIT.

⁷ Tribunal Constitucional. (2006). Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N.º 0206-2005-PA/TC. Lima.

⁸ Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267–299. [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)

⁹ Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373. <https://doi.org/10.2307/976618>

¹⁰ Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2017). *Government at a glance 2017*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/gov_glance-2017-en



obligatoria para los servidores administrativos del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 en los gobiernos regionales, tomando como referencia el monto más alto registrado por nivel ocupacional y garantizando la no reducción de ingresos (Ley N.º 32424, 2025)¹¹.

Este precedente reafirma la constitucionalidad, razonabilidad y sostenibilidad fiscal de la medida, además de responder al principio de coherencia normativa que debe guiar la actuación del legislador (Tribunal Constitucional, 2010¹²; Rubio Correa, 2009¹³).

En consecuencia, la homologación del incentivo CAFAE para el personal administrativo de la Procuraduría General del Estado no solo constituye una medida de justicia laboral, sino una necesidad institucional y constitucional, orientada a restablecer la igualdad material, garantizar una remuneración equitativa, fortalecer la defensa jurídica del Estado y cumplir con el principio de progresividad de los derechos laborales reconocido por la Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos (ONU, 1966; Comité DESC, 1990)¹⁴.

III. MARCO NORMATIVO

3.1. Normativa constitucional

- Artículo 2, inciso 2: Derecho a la igualdad ante la ley
- Artículo 23: El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado
- Artículo 24: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa
- Artículo 26, inciso 1: Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación

3.2. Normativa legal

- a) Decreto Legislativo N.º 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público:
- b) Establece el régimen laboral aplicable al personal administrativo comprendido en la propuesta.
- c) Decreto Legislativo N.º 1326 - Decreto Legislativo que reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado:
- d) Crea la Procuraduría General del Estado y establece el marco para la unificación de las procuradurías públicas.
- e) Ley N.º 32424 - Ley que establece la homologación del Incentivo Único-CAFAE en gobiernos regionales:
- f) Constituye el precedente legislativo directo y vinculante que sustenta la viabilidad técnica, normativa y presupuestal de la presente propuesta.
- g) Ley N.º 28411 - Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:
- h) Regula el financiamiento y sostenibilidad fiscal de las medidas propuestas.

3.3. Normativa administrativa

- Resolución Ministerial N.º 0303-2024-JUS: Actualización del Plan de Implementación de la PGE
- Normativa del AIRHSP: Regula el registro centralizado de planillas del sector público
- Directivas del MEF: Sobre gestión de recursos humanos y política remunerativa

¹¹ Ley N.º 32424. Ley que autoriza la homologación del incentivo CAFAE para los servidores administrativos del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 de los gobiernos regionales. Diario Oficial El Peruano, 2025.

¹² Tribunal Constitucional. (2010). Sentencia del Tribunal Constitucional, Exp. N.º 04082-2012-PA/TC. Lima.

¹³ Rubio Correa, M. (2009). El sistema jurídico: Introducción al derecho. Fondo Editorial PUCP.

¹⁴ Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (1990). Observación general N.º 3: La índole de las obligaciones de los Estados Partes (artículo 2, párrafo 1, del Pacto). Naciones Unidas.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

4.1. Compatibilidad normativa

La presente ley es plenamente compatible con:

- La Constitución Política del Perú
- El Decreto Legislativo N.º 276
- El Decreto Legislativo N.º 1326
- La Ley N.º 32424 (precedente aplicable)
- La normativa presupuestal vigente

4.2. Modificaciones normativas

La ley no deroga ni modifica normas vigentes. Establece un mandato específico para la PGE en el marco de las competencias del MEF para determinar escalas remunerativas en el sector público.

4.3. Efectos sobre el ordenamiento jurídico

- a) Fortalecimiento del principio de igualdad:
 - a) Corrige una situación de inequidad estructural, reforzando la aplicación del principio constitucional de igualdad en el sector público.
- b) Precedente institucional:
 - c) Establece un criterio replicable para futuras fusiones o integraciones de personal en el sector público, promoviendo la equidad como estándar.
- b) Seguridad jurídica:
 - d) Genera previsibilidad para el personal en procesos de transferencia, garantizando condiciones laborales claras desde el inicio.

4.4. Armonización con el precedente de gobiernos regionales

La ley replica la lógica, principios y mecanismos de la Ley N.º 32424, garantizando coherencia en el ordenamiento jurídico y evitando tratamientos diferenciados injustificados entre niveles de gobierno.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La presente iniciativa no genera gasto adicional al erario público, toda vez que no crea nuevos beneficios económicos, sino que ordena y homologa incentivos existentes dentro de la Procuraduría General del Estado. Su implementación se financia con cargo al presupuesto institucional vigente, sin demandar recursos adicionales del Tesoro Público.

Los costos administrativos derivados de su aplicación —actualización de registros, adecuaciones en planillas y comunicaciones internas— son mínimos y forman parte de las funciones ordinarias de gestión de recursos humanos, por lo que no tienen impacto presupuestal relevante.

En cuanto a los beneficios, la norma permite corregir disparidades remunerativas injustificadas, fortalecer la equidad laboral, mejorar el clima organizacional y contribuir

a la retención de talento especializado, lo que se traduce en una mayor eficiencia operativa de la Procuraduría General del Estado.

Desde una perspectiva costo-efectividad, los beneficios institucionales y sociales derivados de la medida superan ampliamente los costos marginales de implementación, asegurando su viabilidad y sostenibilidad fiscal, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad y eficiencia en la administración pública.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa se encuentra alineada con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, en particular con la Política N.º 14, referida al acceso al empleo pleno, digno y productivo, al promover la equidad remunerativa y la eliminación de desigualdades injustificadas en el sector público; con la Política N.º 24, relativa a la afirmación de un Estado eficiente y transparente, al fortalecer institucionalmente a la Procuraduría General del Estado mediante condiciones laborales justas; y con la Política N.º 28, sobre el fortalecimiento del Estado de derecho y la seguridad jurídica, al contribuir a una defensa jurídica más sólida y profesional de los intereses del Estado. Asimismo, la propuesta se articula con los ejes legislativos de derechos laborales, reforma del Estado y modernización de la gestión pública, resultando coherente con precedentes normativos como la Ley N.º 32424, lo que justifica su prioridad legislativa.

Lima enero del 2026

AAPG/jcig