

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LA LEY 32424, LEY QUE HOMOLOGA EL CAFAE, A FIN DE AMPLIAR SUS ALCANCES A LOS SERVIDORES DEL D.L 276 DEL GOBIERNO NACIONAL CON SEDE EN LIMA METROPOLITANA

El Congresista de la República **Américo Gonza Castillo**, integrante de partido PERÚ LIBRE, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa y de las facultades conferidas por el artículo 107 de la Constitución Política y, conforme a los artículos 67, 74, 75 y 76 del Reglamento del Congreso, propone el siguiente proyecto de ley:

FÓRMULA LEGAL

El Congreso de la República,
Ha dado la siguiente Ley:

LEY QUE MODIFICA LA LEY 32424, LEY QUE HOMOLOGA EL CAFAE, A FIN DE AMPLIAR SUS ALCANCES A LOS SERVIDORES DEL D.L 276 DEL GOBIERNO NACIONAL CON SEDE EN LIMA METROPOLITANA

Artículo 1.- Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto, modificar la Ley 32424, Ley que homologa el incentivo otorgado a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE), con la finalidad de ampliar sus alcances a los servidores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 que laboran en las entidades del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana.

Artículo 2.- Finalidad

La presente ley tiene por finalidad garantizar la equidad remunerativa en la percepción del Incentivo otorgado a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE) para los servidores comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 que laboran en las entidades del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana.

Artículo 3.- Modificación del artículo 1, 2 y 3 de la Ley 32424

Se modifica el artículo 1,2 y 3 de la Ley 32424, en los términos siguientes:

“Artículo 1. Objeto de la Ley

[...]

Asimismo, la presente ley es aplicable a los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 que prestan servicios en los pliegos del Gobierno Nacional y sus unidades ejecutoras con sede en Lima Metropolitana”

Artículo 2. Finalidad de la Ley

[...]

Están comprendidos también los servidores administrativos del Decreto Legislativo 276 que laboran en los pliegos del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana, independientemente de la

denominación institucional o naturaleza especial de dichas entidades."

Artículo 3. Ámbito de aplicación

[...]

- a) Las entidades de los gobiernos regionales y sus respectivas unidades ejecutoras; y,
- b) **Las entidades del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana, la Municipalidad Metropolitana de Lima y sus unidades ejecutoras".**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIA FINAL

Única. - Reglamentación y adecuación administrativa

El Poder Ejecutivo, a través de la Presidencia del Consejo de Ministros y del Ministerio de Economía y Finanzas, adopta las medidas reglamentarias y administrativas para la implementación de la presente ley, así como para la adecuación de los instrumentos de gestión y del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario contados desde su entrada en vigencia.

Lima, febrero de 2026.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

1.1 Antecedentes

El Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, regula el régimen laboral aplicable a los servidores públicos administrativos del Estado, configurándolo como un sistema de alcance nacional unitario y homogéneo, sustentado en los principios de igualdad, estabilidad, mérito, equidad y trato justo. En dicho contexto normativo, que regula los derechos, deberes y condiciones económicas de los servidores públicos administrativos, con independencia de la entidad o nivel de gobierno en el que presten servicios.

En el marco del referido régimen laboral, se crearon los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), como mecanismos destinados a administrar y otorgar incentivos económicos complementarios a los servidores públicos administrativos, orientados a reconocer su desempeño y contribuir su bienestar y reconocer su desempeño.

No obstante, el otorgamiento del Incentivo Único CAFAE se ha caracterizado históricamente por una aplicación heterogénea, derivada de la ausencia de disposiciones normativas que establezcan criterios obligatorios de nivelación y homologación a nivel nacional. Esta situación ha permitido que las entidades públicas, a través de sus respectivos CAFAE, aprueben escalas diferenciadas del incentivo, generando asimetrías económicas entre servidores sujetos al mismo régimen laboral.

Con la finalidad de corregir dichas desigualdades, el Congreso de la República aprobó la Ley 32424, mediante la cual se dispuso la homologación del Incentivo Único CAFAE para los servidores administrativos del régimen del Decreto Legislativo 276 que laboran en los gobiernos regionales, estableciendo una escala única y de aplicación obligatoria. Esta norma representó un avance significativo en la uniformización del sistema de incentivos y en la promoción de la equidad remunerativa dentro del régimen de la Carrera Administrativa.

Sin embargo, la Ley 32424 no incorporó de manera expresa a los servidores públicos administrativos del mismo régimen que prestan servicios en los pliegos del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana, ni en la Municipalidad Metropolitana de Lima, pese a que dichos servidores se encuentran sujetos al mismo marco legal y desempeñan funciones equivalentes. Esta omisión normativa ha generado una diferencia de trato injustificada, especialmente considerando la condición constitucional y legal de Lima Metropolitana como régimen especial, lo que ha dado lugar a interpretaciones restrictivas sobre la aplicación de la norma.

Como consecuencia de ello, se han mantenido brechas remunerativas injustificadas entre servidores públicos administrativos comprendidos en el Decreto Legislativo 276, que se encuentran en idéntica situación jurídica, afectándose el principio de igualdad ante la ley y la coherencia del régimen laboral de la Carrera Administrativa. En este contexto, resulta necesario adecuar y ampliar los alcances de la Ley 32424, a fin de incorporar expresamente a los servidores del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana y garantizar la aplicación equitativa del Incentivo Único CAFAE.

II. PROBLEMÁTICA QUE SE PRESENTA

El régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo 276 se sustenta en un sistema de carrera administrativa de carácter nacional, unitario y homogéneo, en el cual los incentivos económicos complementarios, como el Incentivo otorgado a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), forman parte de un esquema de compensación sujeto a criterios de equidad, racionalidad y sostenibilidad fiscal.

La Ley 32424 dispuso la homologación del Incentivo Único CAFAE para los servidores administrativos del régimen del Decreto Legislativo 276 que laboran en los gobiernos regionales, estableciendo una escala uniforme y de aplicación obligatoria. Sin embargo, dicha ley no precisó expresamente su aplicabilidad a los servidores del mismo régimen que prestan servicios en los pliegos del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana, ni en la Municipalidad Metropolitana de Lima, generándose una omisión normativa que ha permitido interpretaciones restrictivas respecto de su ámbito de aplicación, especialmente considerando la condición constitucional y legal de Lima Metropolitana como régimen especial.

Como consecuencia de esta omisión, las entidades del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana continúan aplicando criterios diferenciados en la determinación del Incentivo Único CAFAE, sin que exista un marco normativo que obligue a la estandarización de dichos montos dentro del mismo régimen laboral. Esta situación ha originado brechas económicas entre servidores públicos administrativos comprendidos en el Decreto Legislativo 276 que se encuentran en idéntica situación jurídica, pese a que el régimen de carrera administrativa no distingue el ámbito territorial ni la sede institucional como factores válidos para establecer diferencias remunerativas.

Desde una perspectiva de política fiscal y presupuestal, la problemática no radica en la creación de nuevos beneficios económicos ni en el incremento del gasto público, sino en la ausencia de reglas claras y uniformes que orienten la aplicación de un incentivo ya existente y reconocido dentro del régimen del Decreto Legislativo 276. La falta de precisión normativa ha generado distorsiones en la asignación del Incentivo Único CAFAE, afectando la predictibilidad del gasto y la coherencia del sistema remunerativo del sector público.

Asimismo, la persistencia de criterios dispares en la asignación del Incentivo Único CAFAE incrementa el riesgo de conflictos laborales, litigios administrativos y judiciales, así como contingencias fiscales futuras derivadas de reclamos por trato desigual, lo que resulta contrario a los principios de eficiencia, racionalidad y responsabilidad fiscal que rigen la gestión de los recursos públicos.

En este contexto, el problema que se plantea no es de naturaleza presupuestal, sino normativa e interpretativa, por lo que resulta necesario precisar y ampliar el ámbito de aplicación de la Ley 32424, incorporando expresamente a los servidores públicos administrativos del régimen del Decreto Legislativo 276 que laboran en los pliegos del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana. Dicha precisión permitirá uniformizar criterios, reducir discrecionalidades administrativas, fortalecer la seguridad jurídica y garantizar la igualdad y equidad remunerativa, sin generar gasto adicional al Tesoro Público ni afectar el equilibrio fiscal.

III. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto corregir una omisión normativa contenida en la Ley 32424, la cual dispuso la homologación del Incentivo Único otorgado a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) para los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 que laboran en los gobiernos regionales, sin precisar de manera expresa su aplicación a los servidores del mismo régimen que prestan servicios en los pliegos del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana.

Dicha omisión ha generado interpretaciones restrictivas sobre el ámbito de aplicación de la Ley 32424, particularmente respecto de las entidades ubicadas en Lima Metropolitana y de la Municipalidad Metropolitana de Lima, en atención a su condición constitucional y legal de régimen especial. Como consecuencia de ello, se han consolidado diferencias injustificadas en la percepción del Incentivo Único CAFAE entre servidores públicos administrativos sujetos al mismo régimen laboral, aun cuando desempeñan funciones equivalentes y pertenecen a similares grupos ocupacionales y niveles remunerativos.

Desde una perspectiva constitucional, la propuesta se sustenta en el principio de igualdad ante la ley y en el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, reconocidos en los artículos 2 inciso 2, 23, 24 y 26 de la Constitución Política del Perú, así como en el artículo 39, que regula el régimen de la función pública. La diferenciación en el otorgamiento del Incentivo Único CAFAE carece de una justificación objetiva y razonable, y resulta incompatible con los principios que rigen la Carrera Administrativa.

Desde el punto de vista legal y sistemático, la iniciativa es coherente con el Decreto Legislativo 276 y su Reglamento, los cuales configuran un régimen laboral unitario, homogéneo y de alcance nacional. En ese sentido, la propuesta legislativa no crea un nuevo beneficio, no modifica la naturaleza jurídica del Incentivo Único CAFAE ni establece un régimen especial adicional, sino que precisa y amplía el ámbito de aplicación de una norma vigente, con la finalidad de asegurar su aplicación uniforme dentro del mismo régimen laboral.

Desde la perspectiva presupuestal, la propuesta es técnicamente viable y fiscalmente responsable, en tanto establece que la implementación de la homologación del Incentivo Único CAFAE para los servidores del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana se financiará con cargo al presupuesto institucional de los pliegos involucrados, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público ni afectar el equilibrio presupuestal. Asimismo, la precisión normativa propuesta contribuye a reducir la discrecionalidad administrativa y a prevenir contingencias fiscales derivadas de potenciales reclamaciones por trato desigual.

Finalmente, la iniciativa resulta necesaria y pertinente para fortalecer la coherencia normativa del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, restablecer el principio de igualdad y equidad remunerativa en la percepción del Incentivo Único CAFAE y contribuir a una gestión pública más ordenada, eficiente y predecible, en concordancia con los

principios constitucionales y las reglas de responsabilidad fiscal que rigen la actuación del Estado.

IV. MARCO NORMATIVO

La propuesta es compatible con el ordenamiento jurídico vigente, en particular con las siguientes normas:

4.1 Normativa nacional

▪ Constitución Política del Perú

- Artículo 23: Reconoce el trabajo como un deber y un derecho.
- Artículo 24: Establece el derecho a una remuneración equitativa y suficiente.
- Artículo 26: Consagra los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación y primacía de la realidad.
- Artículo 39: Reconoce a los servidores públicos como trabajadores al servicio de la Nación.

▪ Decreto Legislativo 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa

La propuesta fortalece los principios de equidad y trato justo del régimen 276, sin desnaturalizar la carrera administrativa ni alterar su estructura.

▪ Reglamento del Decreto Legislativo 276 (Decreto Supremo 005-90-PCM)

El Reglamento desarrolla los derechos, deberes y condiciones del servidor público, así como los criterios de organización administrativa. No obstante, en la práctica, la aplicación reglamentaria ha sido fragmentada y desigual, permitiendo que los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) generen asimetrías remunerativas entre entidades y sectores.

La modificación legal propuesta permite:

- Reafirmar el carácter complementario y no arbitrario de los beneficios vinculados al CAFAE.
- Fortalecer la coherencia normativa entre ley y reglamento, evitando vacíos interpretativos.
- Dotar de mayor seguridad jurídica a los derechos de los servidores públicos comprendidos en el régimen 276.

▪ Normativa vinculada a los CAFAE

Los CAFAE, creados como mecanismos de asistencia y estímulo, han evolucionado en la práctica hacia esquemas de compensación económica diferenciada, generando:

- Desigualdad entre servidores del mismo régimen laboral.

- Distorsiones en la estructura remunerativa.
- Falta de criterios homogéneos y transparentes.

El proyecto no elimina ni desconoce la existencia del CAFAE, sino que articula sus efectos con la Ley de Carrera Administrativa, estableciendo parámetros que contribuyan a la equidad, racionalidad y orden del sistema remunerativo público.

▪ **Compatibilidad con el ordenamiento presupuestal y administrativo**

La propuesta es compatible con:

- La Ley de Gestión Presupuestaria del Estado.
- Los principios de eficiencia, racionalidad y sostenibilidad del gasto público.
- El marco de competencias del Congreso de la República para legislar en materia laboral y administrativa.

Asimismo, la iniciativa legislativa no genera duplicidad normativa ni colisión con otros regímenes laborales especiales, manteniendo su ámbito de aplicación estrictamente circunscrito al Decreto Legislativo 276.

• Ley 32424

La Ley 32424 constituye un antecedente normativo relevante, al establecer la homologación del Incentivo Único CAFAE para los servidores administrativos del régimen del Decreto Legislativo 276 en los gobiernos regionales, a través de una escala única y de aplicación obligatoria.

No obstante, dicha ley no contempla de manera expresa la situación de los servidores administrativos del Gobierno Nacional con sede en Lima Metropolitana, lo que ha generado una omisión normativa que mantiene brechas remunerativas injustificadas. El presente proyecto de ley busca extender y adecuar los alcances de la homologación, sin crear un nuevo régimen, sino garantizando la coherencia y equidad del sistema vigente.

4.2. Normativa comparada

Se considera la experiencia comparada sobre igualdad y equidad remunerativa en el empleo público, orientada a la estandarización de incentivos y eliminación de brechas injustificadas.

• **Costa Rica:**

Ley Marco de Empleo Público (Ley 10159) establece un régimen general, coherente, equitativo y transparente del empleo público, con el objetivo de asegurar igualdad de condiciones de trabajo, incluyendo criterios generales sobre salarios y evaluación de desempeño. Esta ley busca homogeneizar normativas de empleo público y evitar disparidades injustificadas en condiciones laborales y salariales. Su propósito principal es regular y unificar sistemas salariales y condiciones de trabajo con criterios técnicos, lo que es comparativamente análogo a lo que busca tu proyecto respecto al Incentivo Único

CAFAE.

- **Chile**

En Chile, el régimen del empleo público se rige por el Estatuto Administrativo, el cual establece escalas remunerativas y sistemas de incentivos aplicables de manera homogénea a los funcionarios públicos, diferenciándose únicamente en función del grado, la responsabilidad y el desempeño.

Los incentivos económicos se regulan mediante normas de alcance nacional, lo que evita la proliferación de escalas diferenciadas entre servicios públicos y garantiza la igualdad remunerativa entre funcionarios que desempeñan funciones equivalentes.

- **2. Colombia**

En Colombia, el sistema de carrera administrativa se encuentra regulado por la Constitución y por normas de desarrollo que establecen escalas salariales e incentivos de carácter general, aplicables de manera uniforme a los servidores públicos del orden nacional.

La Comisión Nacional del Servicio Civil y el Gobierno Nacional fijan criterios comunes para la remuneración e incentivos, lo que impide que las entidades establezcan beneficios diferenciados sin sustento normativo, preservando así el principio de igualdad.

- **3. España**

En España, el Estatuto Básico del Empleado Público regula de manera integral las condiciones de empleo, remuneraciones e incentivos de los funcionarios públicos. Si bien existe autonomía organizativa, los complementos e incentivos se encuentran sujetos a límites y criterios generales fijados por ley, con el objeto de evitar desigualdades arbitrarias entre empleados públicos que pertenecen a un mismo cuerpo o escala.

Este modelo refuerza la idea de que la equidad remunerativa constituye un elemento esencial para la eficiencia y legitimidad de la administración pública.

- Principio de Igualdad Salarial en Derecho Comparado (OCDE)

Organizaciones como la OCDE promueven principios de igualdad salarial para trabajo de igual valor ("*equal pay for work of equal value*") en múltiples países, los cuales exigen que no existan discriminaciones salariales entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes. Esto respalda normativamente la idea de estandarizar criterios remunerativos para posiciones equivalentes, evitando que diferencias injustificadas permanezcan dentro del mismo régimen laboral.

- Igualdad de Remuneración en Derecho Internacional Laboral

Organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han analizado esquemas para promover la equidad salarial, buscando eliminar discriminaciones no justificadas en la valoración del trabajo y compensación remunerativa.

Aunque muchas de estas normas se enfocan tradicionalmente en la equidad de género, el principio rector es aplicable a cualquier forma de discriminación salarial injustificada, reforzando el propósito de tu iniciativa de ley.

- Homologación de Remuneraciones en Derecho Comparado
 - En análisis jurídicos comparados se identifica que la homologación de remuneraciones en el sector público es una práctica reconocida en otros países para asegurar que servidores que realicen trabajo similar perciban compensaciones comparables, siempre que existan criterios técnicos objetivos. Esta experiencia comparada puede servir de base para justificar que la iniciativa no es aislada ni exclusiva del Perú, sino que responde a estándares internacionales de equidad en empleo público.

- Buenas prácticas internacionales sobre remuneraciones públicas

La literatura técnica sobre sistemas salariales públicos enfatiza que los países más avanzados en materia de gestión de remuneraciones públicas tienden a utilizar mecanismos como:

- Evaluación de puestos y estructuras salariales transparentes, con homologación por categorías y funciones.
- Criterios técnicos para determinar niveles de pago y beneficios complementarios, evitando disparidades arbitrarias.
- Mecanismos de transparencia salarial y auditorías de equidad para detectar y corregir brechas injustificadas.

Estas prácticas internacionales pueden constituir precedentes útiles para respaldar la razonabilidad técnica de tu propuesta en el marco de la gestión pública.

V. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de la presente ley genera efectos jurídicos acotados y coherentes, al:

- Fortalecer el principio de igualdad remunerativa dentro del régimen laboral del Decreto Legislativo 276.
- Reducir interpretaciones dispares en la aplicación de incentivos económicos.
- Reforzar la seguridad jurídica y la coherencia normativa del sistema de carrera administrativa.

La norma no produce derogaciones tácitas ni colisiones con otros regímenes laborales especiales.

V. ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

La aprobación y vigencia de la presente iniciativa legislativa no generará gastos adicionales al Tesoro Público, en tanto la implementación de la nivelación y estandarización del Incentivo Único otorgado a través de los Comités de Administración del Fondo de

Asistencia y Estímulo (CAFAE) se realizará con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades del Gobierno Nacional, sin demandar recursos extraordinarios ni la creación de nuevas fuentes de financiamiento.

Por el contrario, la propuesta legislativa generará beneficios institucionales, sociales y funcionales relevantes, entre los que destacan los siguientes:

a) **Contribuye a restablecer la equidad remunerativa** entre los servidores públicos administrativos comprendidos en el régimen del Decreto Legislativo 276, garantizando que quienes desempeñan funciones equivalentes y pertenecen al mismo grupo ocupacional perciban un Incentivo Único CAFAE bajo criterios homogéneos y objetivos.

b) **Fortalece el principio de igualdad ante la ley**, al eliminar diferencias económicas injustificadas derivadas únicamente de la entidad o unidad ejecutora en la que labora el servidor, corrigiendo una distorsión estructural del sistema de incentivos en el sector público.

c) **Mejora la motivación, el compromiso y el desempeño laboral** de los servidores públicos administrativos, al reducir la percepción de trato desigual y promover un clima organizacional más justo y transparente dentro de las entidades del Gobierno Nacional.

d) **Optimiza la eficiencia de la gestión pública**, en tanto un sistema de incentivos equitativo y predecible contribuye a elevar la productividad, la continuidad del servicio y la calidad de las funciones administrativas que se brindan a la ciudadanía.

e) **Reduce conflictos laborales y contingencias administrativas**, al establecer reglas claras y uniformes sobre el otorgamiento del Incentivo Único CAFAE, disminuyendo reclamos, demandas y acciones administrativas vinculadas a inequidades remunerativas.

f) **Refuerza la coherencia y unidad del régimen laboral del Decreto Legislativo 276**, preservando su carácter nacional y homogéneo, y evitando la fragmentación del sistema de incentivos que actualmente afecta la carrera administrativa.

En ese sentido, el balance costo–beneficio de la propuesta resulta claramente favorable, toda vez que, **sin generar impacto fiscal negativo**, la norma permitirá corregir desigualdades históricas, fortalecer la institucionalidad del empleo público y contribuir a una administración pública más justa, eficiente y alineada con los principios constitucionales que rigen la función pública.

VII. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa guarda plena concordancia con los lineamientos, políticas de Estado y compromisos asumidos en el marco del Acuerdo Nacional, en tanto contribuye al fortalecimiento del Estado, la equidad social y la mejora de la gestión pública, conforme se detalla a continuación:

Política de Estado 4: Estado eficiente, transparente y descentralizado

La iniciativa contribuye a una gestión pública más eficiente y ordenada al establecer criterios uniformes para la nivelación de incentivos económicos, reduciendo la discrecionalidad administrativa y fortaleciendo la transparencia en el manejo de los recursos públicos destinados a incentivos laborales.

Asimismo, favorece la estandarización de prácticas administrativas en las entidades del Gobierno Nacional, optimizando la administración del personal y fortaleciendo la institucionalidad del Estado.

Política de Estado 8: Descentralización política, económica y administrativa

La propuesta coadyuva a la reducción de brechas internas existentes entre distintas unidades ejecutoras y entidades públicas del Gobierno Nacional en Lima Metropolitana, promoviendo un trato equitativo en materia de incentivos laborales y contribuyendo a la cohesión administrativa del Estado.

Política de Estado 15: Promoción del empleo digno y productivo

El Proyecto de Ley fortalece el empleo público digno al garantizar condiciones económicas más justas y equitativas para los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, incentivando su desempeño, compromiso institucional y estabilidad laboral.

Política de Estado 24: Afirmación de un Estado social y democrático de derecho

La iniciativa reafirma el rol del Estado como garante de los derechos laborales y de la equidad social, corrigiendo desigualdades estructurales en la asignación de incentivos económicos y fortaleciendo el principio de igualdad ante la ley.

Contribuye a una gestión pública más equitativa, eficiente y orientada a resultados.

VIII. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Mediante Resolución Legislativa del Congreso de la República 006-2024-2025-CR, se aprobó la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, publicada en el Diario Oficial *El Peruano* el 31 de octubre de 2024. En ese marco, la presente iniciativa legislativa guarda relación con los siguientes ejes y temas priorizados:

a) Con el tema "Fortalecimiento del Estado y modernización de la administración pública", vinculado a la política de mejora de la gestión pública y fortalecimiento institucional, en el marco del objetivo "Democracia y Estado de Derecho", en tanto la propuesta legislativa se orienta a corregir desigualdades estructurales en el régimen laboral del Decreto Legislativo 276, promoviendo la equidad remunerativa, la coherencia normativa y la eficiencia del aparato estatal.

La iniciativa contribuye al fortalecimiento de la institucionalidad del empleo público administrativo, al establecer criterios uniformes para el otorgamiento del Incentivo Único



AMÉRICO GONZA CASTILLO
Congresista de la República

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

CAFAE, coadyuvando a una administración pública más justa, transparente y alineada con los principios constitucionales que rigen la función pública.

Cabe precisar que, a la fecha de presentación del presente proyecto de ley, aún no ha sido publicada la Agenda Legislativa correspondiente al Período Anual de Sesiones 2025-2026.