



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



SUMILLA: LEY QUE AUTORIZA LA DETERMINACIÓN PROGRESIVA DE LA ESCALA DEL INCENTIVO ÚNICO – CAFAE DEL PLIEGO 011 – MINISTERIO DE SALUD, SUS UNIDADES EJECUTORAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS

Proyecto de Ley

El Congresista **JORGE LUIS FLORES ANCACHI**, y los congresistas de la bancada Alianza para el Progreso que rubrican el presente documento, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa previsto por el artículo 107° de la Constitución Política del Estado y según lo regulado por los artículos 67° 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presentan a consideración del Congreso de la República la siguiente iniciativa legislativa:

FÓRMULA LEGAL:

LEY QUE AUTORIZA LA DETERMINACIÓN PROGRESIVA DE LA ESCALA DEL INCENTIVO ÚNICO – CAFAE DEL PLIEGO 011 – MINISTERIO DE SALUD, SUS UNIDADES EJECUTORAS Y ORGANISMOS PÚBLICOS

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por objeto autorizar al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y al Ministerio de Salud (MINSA) a establecer, mediante Resolución Ministerial de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) y Resolución Ministerial del Ministerio de Salud, la **escala técnica y el monto del Incentivo Único – CAFAE** aplicable al Pliego 011 – Ministerio de Salud, sus unidades ejecutoras y sus organismos públicos, conforme a criterios de equidad, proporcionalidad y sostenibilidad fiscal.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente norma es **uniformizar y racionalizar** el régimen del Incentivo Único – CAFAE del personal administrativo comprendido en el Decreto Legislativo N.º 276, eliminando las distorsiones existentes entre los distintos pliegos del sector público y garantizando un trato igualitario frente a los trabajadores administrativos de los gobiernos regionales y otros ministerios.

Artículo 3. Principios de aplicación

La aplicación de la presente Ley se rige por los siguientes principios:



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- Equidad remunerativa: Igual remuneración por igual función administrativa.
- Sostenibilidad presupuestaria: Implementación progresiva conforme a la disponibilidad fiscal determinada por el MEF.
- Transparencia y responsabilidad fiscal: Publicación de las escalas aprobadas en el portal institucional del MEF y del MINSA.

Artículo 4. Competencias para la aprobación de la escala

El Ministerio de Economía y Finanzas y el Ministerio de Salud, en el ámbito de sus competencias, aprueban mediante Resoluciones Ministeriales conjuntas la estructura técnica de la escala del Incentivo Único – CAFAE, considerando los criterios de grupo ocupacional, régimen laboral y naturaleza de las funciones administrativas del Pliego 011 -Ministerio de salud, sus unidades ejecutoras y sus organismos públicos."

Artículo 5. Financiación

La implementación de la escala del Incentivo Único – CAFAE se financiará con cargo al presupuesto institucional de los pliegos respectivos, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, pudiendo ser objeto de reasignaciones internas aprobadas por el Ministerio de Economía y Finanzas.

Artículo 6. Supervisión y control

El cumplimiento de la presente Ley será supervisado por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF, en coordinación con la Oficina General de Recursos Humanos del MINSA, asegurando la correcta aplicación y sostenibilidad del incentivo.

Artículo 7. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamentará la presente Ley en un plazo máximo de **sesenta (60) días calendario** contados desde su publicación, mediante **Decreto Supremo** refrendado por los Ministros de Economía y Finanzas y de Salud, estableciendo la metodología, las escalas y los parámetros técnicos para su ejecución.

Artículo 8. Vigencia

La presente Ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial *El Peruano* y su aplicación tendrá efectos progresivos a partir del Año Fiscal 2026.



Firmado digitalmente por:
GARCIA CORREA Idalia
Manuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/02/2026 11:58:23-0500



Firmado digitalmente por:
HEIDINGER BALLESTEROS
Nelcy Lidia FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/03/2026 16:15:55-0500



Firmado digitalmente por:
CORDERO JON TAY Luis
Gustavo FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 05/03/2026 12:05:46-0500



Firmado digitalmente por:
FLORES ANCACHI Jorge Luis
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/02/2026 12:30:55-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/02/2026 10:48:36-0500



Firmado digitalmente por:
SALHUANA CAVIDES Eduardo
FAU 20161749126 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/02/2026 10:48:47-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20/02/2026 16:20:48-0500

Lima, febrero de 2026



I.- EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1. Identificación del Problema

En el sector público peruano existe una notoria disparidad remunerativa entre los trabajadores administrativos del Pliego 011 – *Ministerio de Salud* y los trabajadores de otros ministerios y gobiernos regionales, respecto al monto del Incentivo Único – CAFAE.

Actualmente, los servidores administrativos del D.L. N.º 276 del MINSA perciben montos que oscilan entre S/ 1,370 y S/ 1,856.42, mientras que en otros pliegos institucionales los incentivos superan los S/ 3,000 a S/ 4,100, como ocurre en los gobiernos regionales de Puno, Áncash y Huánuco.

Esta desigualdad vulnera los principios de igualdad ante la ley, equidad remunerativa y trato digno establecidos en los artículos 2, 22 y 26 de la Constitución Política del Perú. Además, genera un clima laboral de desmotivación, disminuye la productividad institucional y afecta indirectamente la calidad de los servicios públicos de salud.

A diferencia del personal asistencial —que ha sido beneficiado con incrementos a través de los Decretos Supremos N.º 271-2023-EF y normas afines— los trabajadores administrativos del Pliego 011 no han recibido una actualización sustantiva de sus incentivos en más de dos décadas, perpetuando un trato discriminatorio dentro del propio sector salud.

El Incentivo Único – CAFAE constituye un componente complementario de la estructura remunerativa aplicable al personal administrativo sujeto al Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

En el caso del Pliego 011 – Ministerio de Salud (MINSA), sus Unidades Ejecutoras y Organismos Públicos, se advierte la existencia de una brecha significativa en los montos asignados por concepto de Incentivo Único – CAFAE respecto de otros pliegos ministeriales y gobiernos regionales que aplican el mismo régimen laboral.

De la información pública disponible en los portales de transparencia institucional y reportes de gestión presupuestal, se verifica que los trabajadores administrativos del MINSA perciben montos considerablemente inferiores a los otorgados en otros sectores, aun cuando realizan funciones administrativas equivalentes en términos de responsabilidad, carga operativa y complejidad institucional.

Esta situación genera una asimetría remunerativa interpliegos que no encuentra sustento técnico objetivo y que afecta la coherencia del sistema compensatorio del régimen del Decreto Legislativo N.º 276.

1.2. Sujetos Involucrados

- Ministerio de Salud (MINSA): Entidad rectora del sector, responsable de la gestión del personal administrativo comprendido en el D.L. 276 dentro del Pliego 011.
- Ministerio de Economía y Finanzas (MEF): A través de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH), determina los parámetros técnicos y financieros de los incentivos.
- Trabajadores administrativos del Decreto Legislativo N.º 276 del Pliego 011: Sujetos directos de la norma, incluyendo técnicos, auxiliares y profesionales administrativos.
- Organismos públicos adscritos al MINSA y sus Unidades Ejecutoras: Hospitales, institutos y direcciones regionales que aplicarán la escala.
- Federación Nacional de Trabajadores Administrativos del Sector Salud – FENTRASA: Gremio representativo que sustenta la demanda de homologación en base a la Ley N.º 32424.
- Congreso de la República: En su rol legislador, responsable de garantizar la igualdad salarial entre los servidores públicos de igual función y régimen laboral.

1.3. Objetivos del Proyecto

Objetivo General:

Garantizar la equidad remunerativa y la uniformización del Incentivo Único – CAFAE para los trabajadores administrativos del Pliego 011 – Ministerio de Salud, sus unidades ejecutoras y organismos públicos, mediante la aprobación de una escala técnica de aplicación obligatoria.

Objetivos Específicos:

- a) Establecer un marco legal con rango de ley que habilite al MEF y al MINSA a determinar de forma conjunta los montos y escalas del incentivo.
- b) Reducir la brecha remunerativa entre los trabajadores administrativos del sector salud y los de otros ministerios y gobiernos regionales.
- c) Reconocer la labor esencial y permanente del personal administrativo, cuya función sostiene la operatividad del sistema nacional de salud.
- d) Mejorar la motivación, productividad y eficiencia institucional, asegurando un servicio público más eficaz y transparente.

1.4. Alternativas de Solución

1. Mantener la situación actual:
2. No se corrige la inequidad remunerativa, manteniendo descontento laboral y pérdida de talento administrativo en el sector salud.
3. Emitir solo una directiva interna del MINSA o MEF: Esta alternativa carece de fuerza normativa suficiente y podría ser revertida administrativamente, sin garantía de sostenibilidad legal.
4. Aprobar una Ley específica con rango obligatorio (alternativa adoptada): Establece una obligación jurídica permanente para que el Poder Ejecutivo apruebe la escala CAFAE bajo criterios técnicos, asegurando continuidad, equidad y cumplimiento progresivo.
5. Esta opción es la más eficiente, sostenible y coherente con la política de modernización del Estado.

1.5. Indicadores

Indicador	Línea Base (2025)	Meta al 2026	Entidad Responsable
Brecha promedio del incentivo CAFAE entre pliegos ministeriales	42 %	0 % (escala homologada)	MEF – DGGFRH
Porcentaje de trabajadores administrativos del MINSA con escala unificada aprobada	0 %	100 %	MINSA – RR.HH.
Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo	45 %	80 %	MINSA – FENTRASA
Publicación de la escala técnica aprobada	No publicada	Publicada en portales institucionales	MEF y MINSA
Cumplimiento del reglamento en 60 días calendario	0 %	100 %	Poder Ejecutivo

DE LOS ANTECEDENTES QUE MOTIVAN NUESTRO PEDIDO

Que, a lo largo del tiempo, no se ha logrado un incremento del incentivo que vaya acorde a la economía nacional, considerando que en la pre y pos pandemia provocada por el COVID-19, la situación económica nacional ha tenido un alza respecto a los víveres de primera necesidad. Ellos no guarda una relación con los incentivos que actualmente se percibe de acuerdo al último reajuste aprobado por Decreto Supremo 003-2022-EF vigente desde el 15 de enero de 2022 y que en años anteriores este aumento tampoco ha sido una suma considerable, conforme nuestro en la tabla siguiente:

Grupo Ocupacional	Escala Base del Incentivo Único - CAFAE			
	DS 004-2019-EF	DS 421-2019-EF	DS 427-2020-EF	DS 003-2022-EF
	(Vigente del 8/1/2019 al 1/1/2020)	(Vigente del 2/1/2020 al 31/12/2020)	(Vigente del 1/1/2021 al 14/01/2022)	(Vigente desde el 15/1/2022)
Funcionario	1 200,00	1 210,00	1 360,00	1 560,00
Profesional	1 200,00	1 110,00	1 230,00	1 430,00
Técnico	950,00	1 070,00	1 170,00	1 370,00
Auxiliar	950,00	1 070,00	1 150,00	1 350,00

* Elaborado por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía

Cómo se puede apreciar en la tabla los incentivos no han tenido un alza y que mejore las condiciones económicas de los trabajadores administrativos del decreto legislativo 276, considerando que estos incrementos tampoco son un esfuerzo propio del ministerio de economía y finanzas, sino esto se debe a las negociaciones colectivas a nivel centralizado que han logrado un empuje diminuto, esto no producto de la capacidad de lucha sino, de la poca disponibilidad y voluntad por parte del ministerio economía y finanzas que no resuelve las demandas y necesidades de los trabajadores administrativos del decreto legislativo 276. Por ese motivo una vez más, los trabajadores nos vemos obligados en organizarnos y recurrir a su despacho en busca de justicia laboral remunerativa, de esta manera poder mejorar sustancialmente nuestras remuneraciones.

DE LOS DERECHOS VULNERADOS QUE MOTIVAN NUESTRO PEDIDO

La Constitución Política del Perú, en el numeral 2 del artículo 2, menciona que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, asimismo, el artículo 22 menciona que el trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar

social y un medio de realización de la persona, siendo este trabajo de acuerdo al artículo siguiente, objeto de atención por parte del Estado.

Es preciso señalar que la ley 32424, “*Ley que establece la homologación de incentivo único-cafae para los servidores administrativos del régimen laboral del decreto legislativo 276, ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, en los gobiernos regionales*”, tiene un sustento económico, donde se demuestra la diversa variedad de remuneraciones respecto a los incentivos del CAFAE en diversas regiones de nuestro país, donde es evidente la necesidad de una homologación, toda vez que estas labores son similares y no puede darse un trato distinto a la misma labor que se realiza en las diversas unidades ejecutoras de las regiones de nuestro país, conforme se detalla en la siguiente tabla:

UNIDAD EJECUTORA	GRUPO OCUPACIONAL	CAFAE
Gobierno Regional de Piura*	Técnico	1,650.00
Gobierno Regional de Huánuco**	Técnico	2,443.33
Gobierno Regional de Ancash**	Técnico	3,523.00
Gobierno Regional de Puno**	Técnico	4,100.00
Gobierno Regional de Cajamarca**	Técnico	2,448.46

Fuente:

* Consultado por el autor del presente documento a Junio 2025 en los portales de transparencia.

** Elaborado por la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, Congreso de la República del Perú.

Es evidente la gran diferencia que existen las remuneraciones percibidas por el incentivo de CAFAE, en las diversas regiones de nuestro país. Por ello la necesidad imperiosa de gestionar un proyecto de ley que homologar los incentivos de las regiones de nuestro país, en mérito de la potestad económica, política y territorial que tienen las regiones y que la Constitución lo prescribe de esa manera.

Lo mismo sucede en los distintos sectores de nuestro país, representados por sus respectivos ministerios conforme se aprecia en la siguiente tabla

UNIDAD EJECUTORA	GRUPO OCUPACIONAL	CAFAE
Ministerio de Salud*	Técnico	1,856.42
Ministerio de Economía y Finanzas*	Técnico	3,105.00

Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables*	Técnico	2,472.79
Ministerio del Ambiente*	Técnico	3,500.00
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*	Técnico	3,478.00

Fuente:

* Consultado por el autor del presente documento a Junio 2025 en los portales de transparencia.

Cómo se puede apreciar el ministerio de salud, es el que menos percibe respecto a sus pares. Si bien es cierto esta suma de S/ 1,856.42 soles, está por encima de lo establecido por el decreto supremo 003-2022-EF, la realidad en las diversas unidades ejecutoras del sector salud es distinta, toda vez que estas se encuentra regidas por el citado decreto supremo. Poniendo de ejemplo que un técnico administrativo percibe la suma de S/ 1,370.00 soles. Suma de dinero que no es suficiente para afrontar los gastos cotidianos necesarios para llevar una vida digna, considerando la ya mencionada alza de precios.

Asimismo, es preciso señalar que nuestro sector salud no sólo contempla trabajadores administrativos del decreto legislativo 276, también contempla personal de la salud de las carreras especiales, quienes a lo largo del tiempo en base al esfuerzo y a la lucha han logrado mejorar sus condiciones económicas. Considerando que en fecha 1 de diciembre de 2023 mediante decreto supremo 271-2023-EF, se aprobó los nuevos montos de valorización principal que forma parte de la compensación económica que se otorga al personal de la salud en el Marco del decreto legislativo 1153, teniendo la siguiente escala:

a) Médico Cirujano:

Nivel	S/
5	9 744,00
4	8 496,00
3	7 872,00
2	7 248,00
1	6 624,00
Residentado	6 624,00
SERUMS	6 624,00

e) Enfermera(o):

Nivel	S/
14	7 451,00
13	6 501,00
12	6 002,00
11	5 503,00
10	5 004,00
SERUMS	5 004,00

g) Ingeniero Sanitario, Médico Veterinario, Biólogo, Psicólogo, Nutricionista y Asistente Social:

Nivel	S/
VIII	7 451,00
VII	6 501,00
VI	6 002,00
V	5 503,00
IV	5 004,00
SERUMS	5 004,00

h) Personal de la Salud Técnico y Auxiliar Asistencial:

Nivel	S/
SPA	3 240,00
SPB	3 227,00
SPC	3 158,00
SPD	3 090,00
SPE	3 057,00
SPF	3 023,00

Nivel	S/
STA	2 857,00
STB	2 837,00
STC	2 817,00
STD	2 796,00
STE	2 775,00
STF	2 755,00
SAA	2 749,00
SAB	2 739,00
SAC	2 728,00
SAD	2 718,00
SAE	2 708,00
SAF	2 697,00

Conforme se puede apreciar de las distintas valorizaciones principales que tienen los trabajadores de salud, superan enormemente los ingresos del personal administrativo. Se puede apreciar que los auxiliares perciben mucho más que un trabajador administrativo y que los profesionales asistenciales duplican a los profesionales administrativos respecto a la remuneración. Muy aparte de las remuneraciones es preciso señalar que el personal asistencial tiene diversas bonificaciones: áreas críticas, especialidades, cumplimiento de metas, guardias hospitalarias y otras. Frente a ello el personal administrativo, no tiene una bonificación propia, las pocas bonificaciones que se han otorgado se dan en un mismo trato al personal asistencial.

Es necesario indicar que durante la pandemia se otorgaron diversos beneficios a los trabajadores asistenciales, donde el trabajador administrativo también incrementó sus labores para ser frente a la demanda de trabajadores nuevos, generando más trabajo con menos trabajadores, debido a que muchos trabajadores administrativos mayores de 60 años solicitaron su suspensión imperfecta y con ello los que quedaron al frente de la laboral administrativa tuvieron que duplicar sus esfuerzos para que los hospitales y centros de salud en general pudieran contar con sus medicamentos, insumos y equipos médicos, asimismo, siempre se cumplió con el registro de los trabajadores respecto a su asistencia y sus remuneraciones de manera puntual, es preciso señalar que la pandemia se dieron bonificaciones donde se generaron otras planillas de pago, incrementando la labor de los trabajadores administrativos, quienes no fueron reconocidos en su mayoría por esta labor.



Hoy la Federación nacional de trabajadores administrativos del sector salud-Fentrasa, se hizo presente en la labor que reivindicó los derechos de los trabajadores CAS administrativos a nivel nacional por medio de la ley 32059 que otorgó el nombramiento a aquellos trabajadores que llevaban cerca de 20 años sin ser reconocidos.

Asimismo, participamos en la promulgación de la ley 32424, ley de homologación de incentivos de los gobiernos regionales por medio del proyecto de ley 10,604, nacido de nuestra base a la Federación regional de trabajadores administrativos de salud de Junín-FERTRAS JUNIN.

Con ello hemos cumplido, los derechos de los trabajadores CAS administrativos y los derechos de los trabajadores nombrados del decreto legislativo 276 de las regiones; quedando pendiente de reconocimiento a los trabajadores administrativos nombrados y contratados del decreto legislativo 276 de Lima metropolitano, de esta manera se estaría dando preliminarmente un trato igualitario a todos los trabajadores del sector salud, considerando que los trabajadores asistenciales ya han sido reconocidos de diversas formas (nombramientos, cambio de grupo, ascenso en dos niveles, aumento de remuneración y otros), siendo necesario que en esta ocasión se reconozca los trabajadores administrativos del decreto legislativo 276 del pliego cero 11 ministerio de salud y sus unidades ejecutoras y sus organismos públicos.

DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA

Por este motivo señor congresista pedimos gestionar una propuesta legislativo al amparo del artículo 93, donde prescribe que los congresistas representan a la Nación, asimismo el artículo 102 les confiere la atribución de dar leyes y de velar por la Constitución, por ese motivo es importante que este grupo humano de trabajadores administrativos del decreto legislativo 276, puedaN tener los mismos derechos que los servidores asistenciales tienen y los demás trabajadores mencionados en el párrafo anterior.

Nuestro gremio sindical de relevancia nacional por medio de mi representación propone que se gestione un proyecto de ley o su inclusión en la ley de presupuesto, cuyo tenor y alcance es el siguiente:

“Se autoriza, durante el Año Fiscal 2026, al Ministerio de Economía y Finanzas y Ministerio de Salud, a efectos de aprobar, mediante Resolución Ministerial de la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH), y Resolución Ministerial del Ministerio de Salud, el monto y la escala del concepto Incentivo Único – CAFAE



del pliego 011 Ministerio de Salud y sus unidades ejecutoras y sus organismos públicos.”

Esta es una propuesta que parte de nuestro gremio y que en base a su experiencia e investidura como congresista de la república se puede modificar, estando seguros de que podría ser perfeccionada logrando el alcance que nuestra exposición de motivos pretende.

DE LAS FACULTADES DEL PODER LEGISLATIVO EN MATERIA ECONÓMICA

Esta propuesta no busca que el congreso apruebe un aumento directo de los incentivos que se percibe por CAFAE, lo que se busca es que el congreso autorice al Ministerio de Economía y Finanzas y a al Ministerio de Salud para que en la Ley de Presupuesto pueda considerar este pedido, de esta manera nace una labor conjunta entre Legislativo y Ejecutivo, la primera de manera propositiva y la segunda a razón de sus facultades en asuntos que demanden presupuesto al erario nacional.

Todo ello de conformidad con la Sentencia del Tribunal Constitucional recaído en el expediente 00027-2021-PI/TC (Caso de la emergencia y reforma del Sistema Nacional de Salud), donde menciona lo siguiente en sus fundamentos 171, 172 y 173:

“171. En ese entendido, el Presupuesto Público, de duración anual, constituye la materialización de la administración económica y financiera del Estado que, debe regirse por determinados principios, especialmente por aquellos establecidos expresamente en la Constitución, como la asignación equitativa de los recursos públicos, su programación y ejecución orientadas eficientemente hacia la atención de los fines prioritarios del Estado como los de satisfacer los derechos sociales o cumplir con los retos planteados por el proceso de descentralización, entre otros (Sentencia 0018-2021-PI/TC, fundamento 174).

172. Ahora bien, en ese marco, la finalidad del artículo 79 de la Constitución es que las iniciativas legislativas no generen nuevos desembolsos o erogaciones no previstos en el presupuesto del correspondiente año fiscal y que tampoco pueden incrementar los gastos públicos ya incluidos en dicho presupuesto público.

*173. En consecuencia, **tal prohibición “no impide que una iniciativa legislativa, presentada por los Congresistas, pueda***

constituir una fuente jurídica para que, posteriormente, y en el ámbito de las atribuciones del Poder Ejecutivo, este determine o considere la inclusión de las partidas necesarias en la Ley de Presupuesto anual para atender los gastos que eventualmente requiera su materialización¹ ” (Sentencia 0018-2021-PI/TC, fundamento 179).”

Citamos el expediente por una razón, si bien es cierto el artículo 79 de la Constitución establece de manera clara y concreta cuáles son las facultades en materia económica, lo congresista no se encuentran impedidos de realizar leyes con incidencia económica, siempre que esta y potestad del ejecutivo se ha incluido en la ley de presupuesto, de esta manera se podría generar una norma propuesta por el legislativo y ejecutado o materializada por el ejecutivo, considerando su necesidad, acorde a los fundamentos expuestos por nuestro gremio, reiterando que esto sólo busca armonizar los incentivos percibidos por CAFAE y que son disparares entre los diversos ministerios, acrecentando este desequilibrio en las unidades ejecutoras del pliego 011 del ministerio de salud y sus unidades ejecutoras y sus organismos públicos.

DEL IMPACTO DE ESTA NORMA EN LOS RECURSOS HUMANOS

De acuerdo a los índices económicos de los últimos años la canasta de familiar ha sufrido un alza considerable, sobre todo pos pandemia provocada por la Covid-19, frente a ello un aumento remunerativo paliaría este impacto económico de los profesionales, técnicos y auxiliares administrativos, mejorando su calidad de vida. Además, a mayor ingresos, mayor capacidad de gasto, esta dinámica mejoraría la capacidad de gastos de los servidores administrativos del sector salud.

Asimismo, la propuesta persigue el respeto a los principios de igualdad ante la ley y de un trato digno al trabajador del estado peruano, donde se mantenga una misma remuneración a los trabajadores administrativos del ministerio salud frente a otros ministerios que perciben mucho más, por la misma labor y responsabilidad que estos tiene.

II. MARCO NORMATIVO

El presente Proyecto de Ley se sustenta en el marco jurídico nacional que regula los derechos laborales, la función pública, la equidad remunerativa y la potestad normativa del Congreso de la República para dictar leyes con incidencia

¹ El resaltado es propio.

económica, conforme a los artículos pertinentes de la Constitución y el ordenamiento legal vigente.

2.1. Constitución Política del Perú

- Artículo 2, inciso 2: Reconoce el derecho fundamental de toda persona a la igualdad ante la ley, prohibiendo cualquier forma de discriminación que atente contra la dignidad humana.
- Artículo 22: Declara que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y medio de realización de la persona.
- Artículo 26: Establece los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y la interpretación más favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de las normas.
- Artículo 79: Precisa que el Congreso no puede aprobar gastos no previstos en el Presupuesto, salvo que autorice al Poder Ejecutivo para su implementación dentro del marco de la sostenibilidad fiscal.
- Artículo 93: Dispone que los congresistas representan a la Nación y actúan conforme a la Constitución.
- Artículo 102, inciso 1: Reconoce la atribución del Congreso para dar leyes y velar por el respeto de la Constitución y de los derechos humanos.

Estos principios constitucionales legitiman la propuesta de autorizar la determinación técnica y progresiva del Incentivo Único – CAFAE para los trabajadores administrativos del Pliego 011, bajo el principio de igual remuneración por igual función.

2.2. Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

Regula el régimen de los servidores públicos del Estado, estableciendo las bases de la carrera administrativa y la compensación económica por servicios prestados.

Su artículo 6 dispone que las remuneraciones deben guardar relación con la jerarquía, responsabilidad y naturaleza de las funciones. Asimismo, el artículo 16 establece la obligación del Estado de asegurar una política remunerativa equitativa, homogénea y racional, aplicable a todos los servidores públicos.

En el caso del Pliego 011 – Ministerio de Salud, los trabajadores administrativos sujetos a este régimen constituyen el soporte operativo de la gestión institucional, por lo que es indispensable uniformizar sus incentivos económicos conforme a lo dispuesto en dicho Decreto Legislativo.

2.3. Decreto Supremo N.º 003-2022-EF

Aprueba los montos del Incentivo Único – CAFAE para el personal administrativo comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N.º 276. Sin embargo, el citado dispositivo no actualiza ni homogeniza las escalas del

Pliego 011, generando distorsiones entre ministerios y regiones. El proyecto de ley propone subsanar esta omisión mediante la autorización expresa al MEF y al MINSA para revisar y aprobar una escala actualizada y uniforme, con respaldo legal permanente.

2.4. Ley N.º 32424

Ley que establece la homologación del Incentivo Único – CAFAE para los servidores administrativos del régimen laboral del D.L. 276 en los gobiernos regionales.

Esta norma constituye un precedente legislativo directo, al reconocer que trabajadores con idénticas funciones no deben percibir incentivos diferenciados según su ubicación geográfica o dependencia institucional. El proyecto amplía ese principio de igualdad remunerativa hacia el Pliego 011 del Ministerio de Salud y sus organismos públicos, actualmente excluidos de dicho beneficio.

2.5. Jurisprudencia del Tribunal Constitucional

- Sentencia N.º 00027-2021-PI/TC (Caso de la Reforma del Sistema Nacional de Salud): En sus fundamentos 171 a 173, el Tribunal Constitucional precisó que el Congreso puede dictar normas habilitantes con incidencia económica, siempre que no dispongan un gasto inmediato, sino que faculden al Poder Ejecutivo a determinar las partidas presupuestarias necesarias. Este precedente constitucional valida la propuesta legislativa de autorizar la aprobación de la escala CAFAE bajo una norma con rango de ley.
- Sentencia N.º 0018-2021-PI/TC: Reitera que la administración económica del Estado debe orientarse a la atención de los fines prioritarios, como los derechos laborales y sociales, en el marco de una distribución equitativa de los recursos públicos.

2.6. Normas Complementarias y Vinculadas

- Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil: Establece la necesidad de mantener un sistema remunerativo transparente, equitativo y orientado al mérito.
- Ley N.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto: Dispone la obligación de armonizar las escalas remunerativas dentro de un enfoque de sostenibilidad fiscal.
- Decreto Legislativo N.º 1153: Regula la política remunerativa del personal de la salud, estableciendo criterios de valorización económica diferenciada por grupos ocupacionales, lo cual refuerza la necesidad de aplicar un tratamiento similar al personal administrativo.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN

La presente Ley no deroga ni modifica disposiciones legales vigentes, sino que complementa el marco normativo existente en materia de compensaciones



económicas del régimen del Decreto Legislativo N.º 276, incorporando un mandato de cumplimiento obligatorio que faculta al Poder Ejecutivo —a través del MEF y el MINSA— a establecer la escala técnica y el monto del Incentivo Único – CAFAE para el Pliego 011 y sus organismos públicos.

Su vigencia genera efectos armonizadores dentro del ordenamiento jurídico, al permitir la aplicación coherente de la Ley N.º 32424, extendiendo su principio de igualdad remunerativa hacia los trabajadores administrativos del nivel central del sector salud.

Asimismo, esta norma consolida la jerarquía legal del Incentivo Único – CAFAE como parte integrante de la estructura remunerativa del personal administrativo del Estado, reforzando los lineamientos de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil y del Decreto Legislativo N.º 276, en cuanto a la necesidad de uniformidad, transparencia y racionalidad en las compensaciones.

No genera conflicto con otras disposiciones de carácter presupuestal o de carrera pública, sino que establece una base jurídica permanente que permite al Poder Ejecutivo desarrollar reglamentos y escalas con seguridad jurídica y previsibilidad fiscal.

En consecuencia, la entrada en vigencia de esta Ley fortalece la coherencia del sistema remunerativo público, promoviendo la equidad entre ministerios y regiones, y evitando interpretaciones dispares que actualmente han fragmentado el trato laboral del personal administrativo del sector salud.

IV. ANALISIS - COSTO – BENEFICIO

1. Impactos Directos

a. Económico:

La implementación de esta Ley implicará una revisión técnica y gradual de los montos del Incentivo Único – CAFAE, cuya ejecución se realizará dentro de los límites presupuestales del Pliego 011.

El costo directo corresponde a la nivelación progresiva de los incentivos, que podrá financiarse mediante reasignaciones internas o incrementos presupuestales programados en los ejercicios fiscales subsiguientes. Sin embargo, el impacto positivo directo será la mejora del ingreso real de más de 20,000 trabajadores administrativos del Ministerio de Salud, lo que fortalecerá su capacidad adquisitiva y aportará al consumo interno nacional, con efectos multiplicadores en la economía local.

b. Social:

El beneficio social directo es significativo. La nivelación de incentivos promoverá justicia laboral, motivación y reconocimiento al personal administrativo históricamente relegado. Esto generará mayor compromiso institucional,

reducción de la rotación de personal y mejora en la atención administrativa en hospitales, institutos y direcciones regionales de salud. Indirectamente, la sociedad se beneficiará de una mayor eficiencia en la gestión hospitalaria, lo que repercutirá en la calidad de los servicios públicos de salud y en la satisfacción ciudadana.

c. Ambiental:

Si bien la norma no tiene incidencia ambiental directa, el mejor desempeño de la gestión administrativa en el sector salud contribuirá a una mayor sostenibilidad en el uso de recursos públicos y materiales, derivado de una gestión más ordenada, transparente y planificada.

2. Costos Directos e Indirectos

Costos directos:

- Ajustes en las partidas presupuestales del Pliego 011 (sin requerir incremento inmediato del gasto público).
- Capacitación y adecuación administrativa para la implementación de la nueva escala CAFAE.

Costos indirectos:

- Actualización de los sistemas administrativos y de control interno para la gestión de incentivos.
- Supervisión y monitoreo del cumplimiento de la norma por parte de la DGGFRH del MEF y la Oficina General de Recursos Humanos del MINSA.

Estos costos son de naturaleza administrativa y transitoria, compensados ampliamente por los beneficios estructurales que genera la norma.

3. Beneficios Directos e Indirectos

Beneficios directos:

- Incremento del ingreso real y estabilidad económica del personal administrativo del sector salud.
- Reducción de brechas salariales intersectoriales y territoriales.
- Fortalecimiento de la gestión pública al reducir la rotación y el ausentismo.

Beneficios indirectos:

- Mayor eficiencia operativa en los servicios de salud al mejorar el clima institucional.
- Incremento del gasto interno y dinamización económica en las regiones.
- Consolidación del principio constitucional de igualdad ante la ley.
- Reforzamiento de la imagen institucional del Estado como empleador responsable.

4. Balance Costo–Beneficio

El análisis costo–beneficio evidencia que los beneficios económicos, sociales e institucionales superan ampliamente los costos operativos de implementación. La norma no genera gasto inmediato al Tesoro Público, sino que optimiza el uso de recursos existentes y establece un marco técnico que permitirá al Estado corregir desigualdades históricas con transparencia y sostenibilidad fiscal.

Según información administrativa del sector, el personal administrativo del Decreto Legislativo 276 del Pliego 011 asciende aproximadamente a 20,000 trabajadores a nivel nacional.

Si se proyectara una actualización promedio referencial de S/ 800 mensuales por trabajador, el impacto anual estimado sería:

$$\begin{aligned} &20,000 \text{ trabajadores} \times \text{S/ } 800 \times 12 \text{ meses} \\ &= \text{S/ } 192,000,000 \text{ anuales (escenario máximo teórico).} \end{aligned}$$

No obstante, dado que la implementación será progresiva y plurianual, el impacto fiscal real dependerá de la programación presupuestal que determine el Ministerio de Economía y Finanzas, pudiendo ejecutarse en tramos anuales sin afectar la sostenibilidad fiscal.

V. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente iniciativa legislativa se enmarca directamente en los objetivos y políticas de Estado contenidos en el *Acuerdo Nacional*, suscrito el 22 de julio de 2002 y vigente como marco orientador de las políticas públicas del país.

En específico, la Ley propuesta guarda coherencia con los siguientes Ejes y Políticas de Estado:

1. Política de Estado N.º 1: Fortalecimiento de la democracia y del Estado de derecho.
2. La norma refuerza la legitimidad del Estado al garantizar la igualdad de trato y la transparencia en la gestión pública, eliminando distorsiones salariales que vulneran derechos fundamentales.
3. Política de Estado N.º 12: Promoción de la equidad y la justicia social. El proyecto atiende una demanda histórica de equidad laboral para los trabajadores administrativos del sector salud, quienes cumplen funciones esenciales en la gestión pública sin haber sido beneficiados por los procesos de homologación previos.
4. Política de Estado N.º 14: Acceso universal a los servicios de salud y seguridad social.
5. Una administración pública eficiente y motivada fortalece la capacidad operativa del sistema nacional de salud, impactando directamente en la calidad de los servicios y en la atención oportuna a los ciudadanos.
6. Política de Estado N.º 33: Estado eficiente, transparente y descentralizado.



JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres “
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

La presente Ley promueve la eficiencia administrativa mediante un régimen remunerativo coherente, con reglas uniformes y transparentes para todo el sector salud, contribuyendo a la modernización del aparato estatal.

Arq. JORGE LUIS FLORES ANCACHI
Congresista de la República