

**PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA NIVELACIÓN DEL INCENTIVO ÚNICO - CAFAE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL PLIEGO 010 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MISMO REGIMEN LABORAL DE LA SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

Los Congresistas del Grupo Parlamentario Podemos Perú, que suscriben, a iniciativa del Congresista de la República **JOSÉ ALBERTO ARRIOLA TUEROS**, ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, concordante con los artículos 22°-C, 67°, 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente proyecto de ley:

**FÓRMULA LEGAL**

**PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA NIVELACIÓN DEL INCENTIVO ÚNICO - CAFAE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 276 DEL PLIEGO 010 – MINISTERIO DE EDUCACIÓN, EN IGUALDAD DE CONDICIONES CON LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MISMO REGIMEN LABORAL DE LA SEDE CENTRAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

**ARTÍCULO 1°. - OBJETO DE LA PRESENTE LEY**

La presente ley tiene por objeto autorizar la nivelación del Incentivo Único – CAFAE a favor de los servidores públicos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 del Pliego 010 – Ministerio de Educación, en igualdad de condiciones de los servidores públicos del mismo régimen laboral de la sede central del Ministerio de Educación, garantizando un trato equitativo bajo el principio de igual función igual remuneración.

**ARTÍCULO 2°. - ALCANCE DE LA LEY**

La nivelación se aplica exclusivamente a los servidores públicos (profesionales, técnicos y auxiliares) del Pliego 010 – Ministerio de Educación que se encuentren bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, y que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley perciban un monto inferior por concepto del Incentivo Único – CAFAE al otorgado a los servidores públicos del mismo régimen laboral de la sede central del Ministerio de Educación.

**ARTÍCULO 3°. AUTORIZACIÓN DE NIVELACIÓN**

Se autoriza al Pliego 010 – Ministerio de Educación a efectuar la nivelación del Incentivo Único – CAFAE a favor de sus servidores públicos que se encuentran bajo el régimen laboral del

Decreto Legislativo N° 276, conforme a los montos que perciben los servidores públicos de la sede central del Ministerio de Educación.

#### **ARTÍCULO 4°. FINANCIAMIENTO**

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Pliego 010 – Ministerio de Educación, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público; quedando autorizado a realizar las modificaciones presupuestarias necesarias, a fin de dar cumplimiento a la presente ley.

Asimismo, para estos efectos queda exonerado de las limitaciones de lo dispuesto en el artículo 6 y en el numeral 9.1 del artículo 9 de la presente Ley N° 32513, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2026.

#### **ARTÍCULO 5°. SUPERVISIÓN Y EVALUACIÓN**

El Ministerio de Economía y Finanzas, a través de los órganos competentes, supervisa el cumplimiento de la presente ley y la correcta implementación de la nivelación del Incentivo Único – CAFAE conforme a los criterios de sostenibilidad fiscal.

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **PRIMERA. VIGENCIA DE LEY**

La presente Ley entrará en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”, dejándose sin efecto toda norma que se contraponga.

##### **SEGUNDA. ADECUACIÓN NORMATIVA Y PRESUPUESTARIA**

El Poder Ejecutivo emitirá las normas reglamentarias correspondientes, en un plazo no mayor a treinta (30) días calendario, adecuará sus documentos de gestión, necesarios en ejercicio de sus competencias y en coordinación con el Pliego 010, a fin de dar cumplimiento a la presente ley.

## I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1.1. MARCO NORMATIVO

- CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (Promulgado el 29/12/1993)

#### **“TÍTULO I**

#### **DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD**

#### **Capítulo I Derechos fundamentales de la persona**

(...)

#### **Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:**

(...)

*2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.*

(...)

*Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.*

*Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.*

*El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.*

*Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.*

*Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”*

*Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.*

*El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.*

*Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.*

(...)

**Artículo 26°.** - *En la relación laboral se respetan los siguientes principios:*

1. *Igualdad de oportunidades sin discriminación.*
2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.*
3. *Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.*

(...)

#### **DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS**

(...)

**Cuarta.** - **Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú (...)**

- **CONVENIO N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Adoptado el 25/06/1958)**

#### **“Artículo 1**

1. A los efectos de este Convenio, **el término discriminación comprende:**

**(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;**

**(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.**

(...)

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

#### **Artículo 2**

*Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.”*

• **CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS (PACTO DE SAN JOSE)**  
**(Adoptada el 22/11/1969)**

**“PARTE I**

**DEBERES DE LOS ESTADOS Y DERECHOS PROTEGIDOS**

**CAPÍTULO I ENUMERACIÓN DE DEBERES**

**Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos**

1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

2. Para los efectos de esta Convención, persona es todo ser humano.

(...)

**Artículo 24.** Igualdad ante la Ley Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley”.

• **DECRETO SUPREMO N° 006-75-PM-INAP, QUE APRUEBA NORMAS A LAS QUE SE DEBE AJUSTARSE LAS ORGANIZACIONES DEL SECTOR PÚBLICO (Publicado el 29/11/1979).**

*“Artículo 1.- Apruébase las Normas Generales a las que deben sujetarse los Organismos del Sector Público Nacional, para la aplicación del “Fondo de Asistencia y Estímulo” que se establece por el presente Decreto Supremo, en base a los descuentos por tardanzas e inasistencias y las multas por falta de carácter disciplinario impuestas a sus trabajadores, por incumplimiento de las disposiciones legales, cualquiera que sea el régimen laboral bajo el cual prestan servicio.*

*Artículo 2.- Para los fines del cumplimiento del presente Decreto Supremo, el Director General de Administración o quien haga sus veces, debe solicitar al Banco de la Nación, la integración o apertura, según sea el caso, de una cuenta corriente única, bajo la denominación “Fondo de Asistencia y Estímulo de los trabajadores de .”, seguido del nombre o sigla del respectivo organismo.*

*Artículo 3.- Los pagadores, o los funcionarios que ejecuten dicha labor cada organismo público, procederán en un plazo no mayor de cinco días útiles y bajo responsabilidad, a depositar semanal o mensualmente, según corresponde, en la referida cuenta corriente única, los montos de los descuentos y multas respectivas, dando de inmediato cuenta documentada de cada depósito a la Oficina de Personal.*

*Artículo 4.- El “Fondo de Asistencia y Estímulo” puede utilizarse solamente para:*

- a) Asistencia familiar mediante donaciones para atender gastos imprevistos no cubiertos por la seguridad social.*
- b) Apoyo de actividades de recreación, educación física y deportes, así como artísticas y culturales de los trabajadores y sus familiares.*
- c) Premios honoríficos en función de los informes evaluativos semestrales del desempeño del trabajador y de los grupos de trabajo.*
- d) Inversiones que pasarán a constituir propiedad de los trabajadores de la Administración Pública, a través de las Asociaciones Civiles que los representen para dicho fin.*
- e) Pago de becas de perfeccionamiento o financiación de estudios o tesis profesionales que se refieran a sus respectivas áreas de trabajo o relacionadas con su sector.*
- f) Aportes para programas o proyectos conjuntos de dos o más organismos públicos.*
- g) Préstamos para adquisición de viviendas de interés social orientados a financiar parcialmente las respectivas cuotas iniciales. Dichos préstamos serán reembolsados en un plazo máximo de veinticuatro (24) meses y no devengarán ningún tipo de interés.*

*El monto de los préstamos serán fijados en el Plan Anual de Utilización del Fondo de Asistencia y Estímulo.*

*El Fondo de Asistencia y Estímulo podrá ser utilizado para financiar aguinaldos, asignaciones o gratificaciones.*

**Artículo 5.-** *El otorgamiento de los premios con cargo al “Fondo de Asistencia y Estímulo”, se realizará anualmente al conmemorarse el 1 de mayo, Día del Trabajador de la Administración Pública. Adicionalmente, en otra fecha que cada organismo acordará anualmente.*

**Artículo 6.-** *En el mes de enero decada año se constituirá en cada organismo de la Administración Pública, por Resolución del Titular del Pliego Presupuestal, un “Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo” para dicho año, el mismo que será integrado por:*

- a) Un representante del Titular del Pliego Presupuestal quien lo presidirá;*
- b) El Director de Personal o quien haga sus veces, quien además ejercerá las funciones de Secretario del Comité.*
- c) El Contador General, o quien haga sus veces.*
- d) Tres trabajadores en representación de los trabajadores del organismo, elegidos sumando los votos alcanzados en las votaciones directas de todos sus miembros realizados en el mismo día. Se elegirá al mismo tiempo a tres representantes suplentes.*

*Todos los miembros del Comité desempeñarán sus funciones ad-honorem y mientras sean miembros no podrán hacerse acreedores a estímulos financiados con cargo al Fondo, con excepción de los beneficios que se otorguen en forma general.*

**Artículo 7.-** Los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo tienen las siguientes funciones y responsabilidades:

- a) Controlar los depósitos efectuados en el Fondo de Asistencia y Estímulo.
- b) Promover el establecimiento de los Sub-Comités de Administración Regionales, Departamentales, Zonales, Provinciales y Locales que sean necesarios.
- c) Elaborar el Plan Anual de Utilización del Fondo de Asistencia y Estímulo y aprobarlo, a más tardar en el mes de febrero de cada año.
- d) Elaborar y promover la aprobación por el Titular del Pliego, de normas específicas o complementarias referentes a la aplicación del Fondo de Asistencia y Estímulo.
- e) Normar el otorgamiento de los premios del Fondo de Asistencia y Estímulo.
- f) Tomar decisiones sobre la aplicación del Fondo de Asistencia y Estímulo dejando constancia de ellos en actas, y autorizar los gastos con cargo a dicha cuenta, mediante cheques con la firma de dos de sus miembros, el Presidente y uno de los representantes elegidos por los trabajadores, designados por el Comité.
- g) Elaborar y aprobar el Reglamento interno y su modificación cuando sea necesario.
- h) Presentar al Titular del Pliego Presupuestal, copias de las actas de instalación, del Plan Anual de Trabajo del Comité y del Plan Anual de Utilización del Fondo de Asistencia y Estímulo; asimismo, remitirle el informe Final de sus actividades al término del año de su mandato, a más tardar el mes de enero del siguiente año.
- i) Remitir al Instituto Nacional de Administración Pública, copia del informe final al término de su gestión.

**Artículo 8.-** El Fondo de Asistencia y Estímulo de cada organismo podrá ser incrementado también mediante transferencias provenientes de fondos presupuestales, y por donaciones, aportes o erogaciones. Estos recursos extraordinarios se integrarán a la cuenta corriente única, y su aplicación se sujetará igualmente a las normas que señala el presente Decreto Supremo”.

• **DECRETO DE URGENCIA N° 088-2001, QUE ESTABLECE DISPOSICIONES APLICABLES A LOS COMITÉS DE ADMINISTRACIÓN DE LOS FONDOS DE ASISTENCIA Y ESTÍMULO DE LAS ENTIDADES PÚBLICAS (Publicado el 22/07/2001)**

“Artículo 1.- De la Planilla Única de Pagos.- Las entidades públicas cuyos trabajadores estén sujetos al régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo N° 276, sólo abonarán a sus trabajadores los conceptos remunerativos contenidos en la Planilla Única de Pagos.

Artículo 2.- Del Fondo de Asistencia y Estímulo y su finalidad.- El Fondo de Asistencia y Estímulo establecido en cada entidad, en aplicación del Decreto Supremo N° 006-75-PM/INAP, será destinado a brindar asistencia, reembolsable o no, a los trabajadores de la entidad, de acuerdo a su disponibilidad y por acuerdo del Comité de Administración, en los siguientes rubros:

- a) Asistencia Educativa, destinada a brindar capacitación o perfeccionamiento al trabajador público, cónyuge e hijos.

- b) *Asistencia Familiar para atender gastos imprevistos no cubiertos por la seguridad social.*
- c) *Apoyo de actividades de recreación, educación física y deportes, así como artísticas y culturales de los servidores y sus familiares.*
- d) *Asistencia alimentaria, destinada a entregar productos alimenticios.*
- e) *Asistencia económica, incluyendo aguinaldos, incentivos o estímulos, asignaciones o gratificaciones.*

*Artículo 3.- De los recursos del Fondo.- Constituyen recursos del Fondo de Asistencia y Estímulo los siguientes:*

- a) *Los descuentos por tardanza o inasistencia al centro de labores.*
- b) *Las 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.*

*Artículo 4.- Estados Financieros.- Los Comités de Administración de los Fondos de Asistencia y Estímulo de las diversas entidades públicas presentarán al Titular de la entidad, a la Contraloría General de la República y a la Contaduría General de la República, sus estados financieros debidamente auditados al término de cada ejercicio en los términos que señala la ley.*

*Artículo 5.- De la vigencia de las normas relativas al Fondo de Asistencia y Estímulo.- Ratifícase la vigencia de los Decretos Supremos N° s. 006-75-PM/INAP; 052-80-PCM; 028-81-PCM; 097-82-PCM y 067-92-EF, y demás normas regulatorias del Fondo de Asistencia y Estímulo, en lo que no hayan sido modificados o no resulten incompatibles con lo dispuesto en el presente Decreto de Urgencia”.*

• **LEY N° 28411, LEY GENERAL DEL SISTEMA NACIONAL DE PRESUPUESTO**  
**(Publicado el 08/12/2004)**

“(…)

**DISPOSICIONES 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 N° 088-2001, se realizan de acuerdo a lo siguiente:*

**a.1** *Sólo podrán efectuar transferencias de fondos públicos al CAFAE los Pliegos Presupuestarios del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales cuyo personal se regula bajo el Régimen Laboral Público - Decreto Legislativo N° 276, y que a la fecha de entrada*

*en vigencia de la presente Ley realizan transferencias al CAFAE para el otorgamiento de Incentivos Laborales, conforme a la normatividad vigente.*

*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 N° 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 N° 276 destacado que labora en las mismas condiciones en la entidad de destino.*

*a.3 Los fondos públicos transferidos no podrán ser aplicados en ningún tipo de prestación, pecuniaria o en especie, diferente de los Incentivos Laborales, bajo responsabilidad del Titular del Pliego y los miembros del CAFAE.*

*a.4 Los Fondos Públicos transferidos al CAFAE que no hayan sido utilizados a la culminación del año fiscal deben revertirse al Tesoro Público. Si los fondos transferidos proceden de una Fuente de Financiamiento distinta a Recursos Ordinarios deberán incorporarse al Presupuesto del Pliego respectivo, de acuerdo al procedimiento establecido para la incorporación de donaciones y transferencias.*

*a.5 El monto total de fondos públicos que los pliegos transfieran financieramente a sus respectivos Fondos de Asistencia y Estímulo - CAFAE durante el año fiscal, no podrá ser mayor al monto total transferido durante el año fiscal próxima pasado, adicionando el financiamiento para el pago de los Incentivos Laborales que corresponda otorgar en las plazas que hayan sido cubiertas en dicho año fiscal. Los Pliegos, en ningún caso, podrán transferir recursos al CAFAE para el pago de Incentivos Laborales de las plazas que no se encuentren ocupadas o de las plazas del personal que no perciba efectivamente las remuneraciones que corresponden a la misma.*

*Excepcionalmente, aquellas entidades que necesiten cubrir con personal las plazas para labores administrativas vacantes podrán transferir al CAFAE los recursos necesarios para el financiamiento de los Incentivos Laborales del personal que sea contratado, de acuerdo al procedimiento legal vigente, para ocupar la plaza vacante.*

*a.6 Las prestaciones económicas reembolsables, programas de vacaciones útiles, los gastos propios de administración del CAFAE, así como otros beneficios considerados en el Programa Anual del CAFAE, se financian, íntegramente, con cargo a los recursos propios del CAFAE provenientes de los descuentos por tardanza o inasistencia al centro de labores, donaciones y legados, rentas generadas por los activos propios y/o bajo su administración, e ingresos que obtengan por actividades y/o servicios.*

*a.7 Los Pliegos antes del inicio del año fiscal, y bajo responsabilidad, informarán a la Contraloría General de la República y a la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República del Congreso de la República, el programa de beneficios que ha sido aprobado*

*en forma conjunta por el Pliego y el CAFAE, a favor de sus funcionarios y servidores, el mismo que debe incluir las escalas correspondientes a los incentivos laborales. Copia de dicho informe se remite a la Dirección Nacional del Presupuesto Público.*

*La presentación de dicho informe incluye un anexo que contiene los montos aproximados por persona a ser transferidos al CAFAE de acuerdo a lo establecido en la presente disposición.*

*a.8 Las acciones reguladas en la presente disposición se efectúan con cargo al crédito presupuestario de la entidad, previo informe favorable de la Dirección Nacional del Presupuesto Público y sin que ello implique modificar o desacelerar las metas esenciales y prioritarias del Pliego.*

*Los Incentivos Laborales que se otorgan a través del CAFAE se sujetan a lo siguiente:*

*b.1 Los Incentivos Laborales son la única prestación que se otorga a través del CAFAE con cargo a fondos públicos.*

*b.2 No tienen carácter remunerativo, pensionable, ni compensatorio.*

*b.3 Son beneficiarios de los Incentivos Laborales los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que tienen vínculo laboral vigente con el Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales y que no perciben ningún tipo de Asignación Especial por la labor efectuada, Bono de Productividad u otras asignaciones de similar naturaleza, con excepción de los Convenios por Administración por Resultados.*

*b.4 Las escalas aprobadas y el monto de los incentivos laborales, así como su aplicación efectiva e individualizada se sujeta, bajo responsabilidad, a la disponibilidad presupuestaria y a las categorías o niveles remunerativos alcanzados por cada trabajador, conforme a la directiva interna que para tal efecto apruebe la Oficina de Administración o la que haga sus veces, en el marco de los lineamientos que emita la Dirección General de Presupuesto Público, así como las que emita el sector correspondiente respecto a la aplicación de los incentivos laborales; siendo la directiva del sector aplicable de manera progresiva y sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.*

*b.5 El incentivo laboral se otorga de acuerdo a las directivas correspondientes aprobadas por el Ministerio de Economía y Finanzas a través de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos o la que haga sus veces.*

*b.6 No procede el pago por concepto de movilidad que se otorga a través de CAFAE como parte de los Incentivos Laborales, al personal que se traslada mediante vehículos de la entidad o que cuenta con el servicio de transporte de personal.*

*b.7 En ningún caso, se podrán otorgar Incentivos laborales al personal bajo el régimen*

*laboral de la actividad privada, al personal contratado para proyectos de inversión, a los consultores, profesionales o técnicos contratados a cargo del PNUD u organismos similares, a las personas contratadas por servicios no personales u otra modalidad de contratación que no implique vínculo laboral, así como tampoco al personal comprendido en regímenes propios de Carrera, regulados por Leyes específicas, (Magistrados, Diplomáticos, Docentes Universitarios, Profesorado, Fuerzas Armadas, Policía Nacional y Profesionales de la Salud)”.*

• **LEY N° 30114, LEY DE PRESUPUESTO DEL SECTOR PÚBLICO PARA EL AÑO FISCAL 2014 (Publicado el 02/12/2013)**

“(…)

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

(…)

**QUINCUAGÉSIMA.** *Establécese el proceso para dar por concluido el procedimiento previsto en la Ley 29874, Ley que implementa medidas destinadas a fijar una escala base para el otorgamiento del incentivo laboral que se otorga a través de los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), y concluir con la aprobación de la Escala del Incentivo Único a que se refiere la centésima cuarta disposición complementaria final de la Ley 29951, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013. Para tal efecto, mediante decreto supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas se determina la relación de entidades que se sujetan a dicho proceso, así como los plazos y demás disposiciones que sean necesarias para la mejor implementación de la presente disposición.*

*Las entidades a las que hace referencia el decreto supremo deben iniciar o continuar, según corresponda, el procedimiento regulado por la Ley 29874, concluyendo el mismo con la expedición de la Escala del Incentivo Único, que reemplaza a la nueva escala a que se refiere el numeral 6.2 del artículo 6 de la citada Ley, concepto que conforme a la centésima cuarta disposición complementaria final de la Ley 29951, consolida en un único concepto toda asignación de contenido económico, racionamiento y/o movilidad o de similar denominación previstos en los artículos 3 y 4 de la Ley 29874. El Incentivo Único es el único concepto que se paga a través del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) con cargo a recursos públicos.*

*Para los casos en que se requiera recursos adicionales para el financiamiento de la Escala del Incentivo Único que resulte del procedimiento mencionado en el párrafo precedente, dispónese que dicho financiamiento se efectúa con cargo a los recursos a los que hace referencia la quincuagésima tercera disposición complementaria final de la Ley 29812, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2012, debiendo incorporarse los recursos necesarios en los pliegos respectivos mediante decreto supremo refrendado por*

*el ministro de Economía y Finanzas, a propuesta de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos de dicho ministerio.*

*Para este fin, se exonera a las respectivas entidades de las prohibiciones establecidas en el literal a.5 de la novena disposición transitoria de la Ley 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, y de las restricciones previstas en el artículo 6 de la presente Ley. La Dirección General de Endeudamiento y Tesoro Público otorga los referidos recursos en el marco de lo antes establecido mediante el mecanismo de la asignación financiera.*

*Asimismo, para la mayor transferencia de fondos al CAFAE, originada por la incorporación de los conceptos previstos en el artículo 4 de la Ley 29874, y sólo en los casos que corresponda, se exonera a las respectivas entidades de las prohibiciones establecidas en el literal a.5 de la novena disposición transitoria de la Ley 28411 y de las restricciones previstas en el artículo 6 de la presente Ley.*

*Vencidos los plazos del proceso regulado en el presente artículo, y para el caso en que las entidades no lo hayan implementado, autorízase a la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas a determinar para las respectivas entidades el monto del Incentivo Único, en base a la información registrada a la fecha de publicación de la presente Ley, en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público, de acuerdo a lo establecido en los artículos 3 y 4 de la Ley 29874, asignándole el código de registro correspondiente.*

*Concluida la etapa a que hace referencia el párrafo precedente, la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas elabora un informe final del proceso regulado en el párrafo precedente, con lo que se da por concluido el proceso regulado en la presente disposición, que incluye el procedimiento previsto en la Ley 29874.*

*Terminado el proceso a que hace referencia la presente disposición, dispónese que la programación y formulación presupuestaria del monto del Incentivo Único que corresponde a cada entidad, así como la ejecución del gasto respectivo, en los respectivos años fiscales, se efectúa en atención a la información consignada en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.*

*La presente disposición rige hasta el 31 de diciembre de 2014, fecha en la cual queda derogada la Ley 29874, sus normas complementarias y las normas que regulan los conceptos incorporados en el Incentivo Único”.*

• **LEY N° 32424, LEY QUE ESTABLECE LA HOMOLOGACIÓN DEL INCENTIVO UNICO-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 (Publicada el 20/08/2025)**

*“Artículo 1. Objeto de la Ley*

*La presente ley tiene por objeto establecer la homologación del 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, a través de una escala única y de aplicación obligatoria.*

*Para efectos de la implementación y aplicación de la presente ley, se entenderá que cuando se alude a gobiernos regionales se incluye a la Municipalidad Metropolitana de Lima y sus unidades ejecutoras, en aplicación de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley 27867.*

*Artículo 2. Finalidad de la Ley*

*La finalidad de la presente ley es 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 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, en los gobiernos regionales.*

*Artículo 3. Ámbito de aplicación*

*La presente ley se aplica a todos los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que presten servicios en las entidades de los gobiernos regionales y en sus respectivas unidades ejecutoras.*

*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 ninguna circunstancia, el monto que un servidor administrativo perciba por concepto de Incentivo Único-CAFAE, según la nueva escala homologada, puede ser inferior al monto que actualmente viene percibiendo y que se encuentra 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 efectos de establecer el monto único del Incentivo Único-CAFAE en la nueva escala única y de aplicación obligatoria, se toma como referencia el monto más alto que, a la fecha de*

*promulgación de la presente ley, sea percibido por un servidor dentro de un determinado nivel remunerativo (auxiliar, técnico, profesional, funcionario, según la clasificación vigente del Decreto Legislativo 276) en cualquiera de los gobiernos regionales y de sus respectivas unidades ejecutoras y en lo que corresponda a las entidades del gobierno nacional, según la información registrada en el AIRHSP. Este monto más alto, identificado para cada nivel remunerativo, es el nuevo valor de referencia a partir del cual se efectúa la homologación del Incentivo Único-CAFAE para todos los servidores de dicho nivel remunerativo en el ámbito nacional, garantizando así la nivelación al estándar más favorable existente y la eliminación de las actuales disparidades injustificadas.*

#### *Artículo 5. Determinación de la escala homologada*

*5.1. Se autoriza a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH) del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para 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. Esta determinación se efectúa para cada nivel remunerativo, de conformidad con el principio de homologación establecido en el artículo 4, y utilizando la información detallada y actualizada disponible en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP). Dicha información incluye el número total de servidores del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, por cada entidad y nivel, así como el monto actual del Incentivo Único-CAFAE percibido por cada servidor.”*

## **1.2. ANTECEDENTES**

El Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) constituye una figura institucional creada para canalizar beneficios asistenciales y de estímulo económico a favor de los servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. Su origen se remonta a la década de 1970, cuando el Decreto Supremo N.º 006-75-PM/INAP dispuso la conformación de los primeros comités en entidades estatales, con el propósito de otorgar incentivos complementarios a la remuneración básica de los trabajadores administrativos.

Posteriormente, el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por D.S. N.º 005-90-PCM, incorporó en su artículo 141 disposiciones específicas sobre los incentivos laborales canalizados a través del CAFAE. Dicho marco fue complementado por el Decreto de Urgencia N.º 088-2001, que reforzó la obligatoriedad de otorgar el beneficio a todo servidor público con plaza presupuestada bajo el régimen 276, consolidando así el carácter universal del incentivo dentro de cada entidad. En consecuencia, tanto el personal nombrado como el contratado bajo dicho régimen, siempre que contara con plaza presupuestada, resultaba beneficiario del mecanismo.

La naturaleza jurídica del CAFAE se configura como un órgano colegiado de administración de recursos destinados exclusivamente a beneficios asistenciales y de estímulo, cuya existencia encuentra fundamento en la política estatal de reconocimiento al servicio

público. En términos doctrinales, se trata de un instrumento de carácter remunerativo complementario, que no sustituye la remuneración principal, sino que la refuerza mediante incentivos adicionales.

Con el tiempo, la entrega del incentivo CAFAE fue objeto de reformas orientadas a uniformar su aplicación y evitar desigualdades entre entidades. En el año 2012, la Ley N.º 29874 introdujo una modificación sustantiva al establecer una escala base para el otorgamiento del beneficio, consolidando en un único concepto denominado “Incentivo Único” los diversos pagos que hasta entonces se realizaban bajo rubros diferenciados (racionamiento, movilidad, refrigerio, entre otros). La finalidad de esta reforma fue doble: por un lado, regularizar y transparentar el sistema de incentivos; por otro, reducir las disparidades que se habían generado entre entidades públicas, donde coexistían montos mínimos en algunas oficinas y sumas significativamente mayores en otras.

La Ley 29874 dispuso además una escala transitoria y una base común, con el objetivo de garantizar la progresiva estandarización del beneficio. Desde enero de 2013, el financiamiento del Incentivo Único proviene exclusivamente de recursos ordinarios del presupuesto público, lo que refuerza su carácter de beneficio general y evita la dependencia de ingresos propios o recursos directamente recaudados por las entidades. Ello asegura que el incentivo mantenga su naturaleza de derecho laboral complementario para el personal administrativo del régimen 276, con sustento en principios de igualdad, equidad y transparencia en la gestión pública.

En ese orden de ideas, el Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE) y su evolución normativa reflejan la voluntad del Estado peruano de reconocer y estimular la labor de los servidores públicos, garantizando un mecanismo uniforme de beneficios complementarios. La regulación vigente, centrada en el Incentivo Único, constituye un paso hacia la consolidación de un sistema remunerativo más justo, transparente y homogéneo, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad ante la ley y de protección al trabajador.

Conforme a la doctrina administrativa y a los pronunciamientos de SERVIR, el CAF AE es una institución con doble finalidad: asistencial, orientada al bienestar social de los servidores públicos, y de estímulo, dirigida a incentivar el desempeño eficiente y responsable de las funciones administrativas. El incentivo canalizado por el CAF AE tiene carácter obligatorio para las entidades públicas mientras existan servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 en plazas presupuestadas, no siendo un bono discrecional sino un beneficio previsto en la normativa presupuestal y administrativa.

En efecto, la Ley N.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto obliga a las entidades a transferir los fondos necesarios para financiarlo, precisando que únicamente el Incentivo Único puede pagarse con recursos públicos a través del CAF AE, prohibiéndose expresamente la creación o el otorgamiento de conceptos adicionales.

En consecuencia, el incentivo CAF AE forma parte del régimen salarial del servidor público bajo el régimen 276, aunque gestionado mediante un fondo especial y con un tratamiento

diferenciado respecto de la remuneración principal. Su propósito es simultáneamente social, al mejorar el ingreso disponible de los trabajadores y contribuir a la reducción de brechas económicas dentro del aparato estatal, y funcional, al estimular el cumplimiento eficiente de las funciones administrativas y reforzar la motivación institucional.

Si bien en la práctica su monto se fija según nivel y escala, conserva su base legal como “estímulo”, lo que implica que su percepción depende de la vigencia del vínculo laboral y del servicio efectivo. Así, puede perderse en situaciones como el traslado a una entidad que no cuente con CAFAE o la desvinculación del régimen 276. Este carácter condicionado lo diferencia de otros derechos laborales de naturaleza intangible e irrenunciable, como la remuneración básica o las gratificaciones, manteniéndose como una prestación accesoria sujeta a la disponibilidad presupuestal anual y a la existencia de plaza presupuestada.

En síntesis, el CAFAE constituye un instrumento jurídico-administrativo de carácter especial, cuya regulación busca equilibrar la dimensión social y la dimensión funcional del servicio público. Su evolución normativa revela un esfuerzo estatal por consolidar un sistema remunerativo coherente, que respete los principios de igualdad, equidad y transparencia, al tiempo que reconoce la dignidad del servidor público como pilar del Estado democrático y social de derecho.

### **1.3. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS**

En el presente periodo legislativo, se han presentado proyectos de ley con similar objetivo:, siendo lo siguientes: 8802/2024-CR, 11209/2024-CR, 11208/2024-CR, 10824/2024-CR, 10604/2024-CR, 10552/2024-CR, 10230/2024-CR, 10147/2024-CR, 09161/2024-CR, 08188/2023- CR y 11414/2024-CR, acumulándose y posteriormente aprobándose bajo la Ley N° 32424 - Ley que establece la homologación del 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, limitándose exclusivamente a los gobiernos regionales, y no considerando a las unidades ejecutoras del Pliego 10 del Ministerio de Educación.

### **1.4. POBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE SOLUCIONAR**

La problemática que da origen al presente proyecto de ley reside esencialmente en la disparidad existente en la asignación del Incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), específicamente entre los servidores públicos administrativos de las Unidades Ejecutoras del Pliego 10 del Ministerio de Educación (MINEDU) y aquellos que desempeñan funciones equivalentes en la sede central del referido Ministerio, pese a que ambos grupos se encuentran sujetos al mismo régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Desde la perspectiva del derecho laboral público, esta situación reviste especial importancia debido a los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, reconocidos en los artículos 2 inciso 2 y 26 de la Constitución Política del Perú, que consagran la igualdad de trato y oportunidades, especialmente en materia laboral.

Dichos principios se concretan en la obligación constitucional y convencional de otorgar igual remuneración por trabajo de igual valor, conforme a los Convenios N.º 100 y N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Estado peruano, los cuales forman parte del bloque de constitucionalidad.

En reiterada jurisprudencia, el Poder Judicial peruano ha señalado que las diferencias remunerativas únicamente resultan legítimas cuando se sustentan en criterios objetivos y razonables, vinculados a la naturaleza de las labores, responsabilidades o condiciones específicas de trabajo, debidamente comprobables.

La persistencia de esta disparidad no solo vulnera derechos fundamentales, sino que también afecta la cohesión institucional, la motivación del personal administrativo y la eficiencia en la gestión pública. El Incentivo Único, concebido como un mecanismo de estímulo y reconocimiento, pierde su carácter de beneficio uniforme y se convierte en un factor de inequidad interna, debilitando la confianza en el sistema remunerativo del régimen

276

En este contexto, se evidencia una contradicción normativa y práctica en la realidad actual de los servidores administrativos del Pliego 10 del MINEDU. Dichos servidores, distribuidos en las diversas Unidades Ejecutoras del Ministerio —como la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM), las Unidades de Gestión Educativa Local (UGEL), así como institutos y escuelas públicas— perciben montos sustancialmente menores por concepto de Incentivo Único del CAFAE en comparación con sus pares que laboran en la sede central del mismo Ministerio.

Esta diferencia carece de justificación objetiva, pues las funciones administrativas que desempeñan son equivalentes en naturaleza y responsabilidad, lo que configura un trato desigual contrario a la Constitución y a los estándares internacionales de protección laboral.

GRUPO OCUPACIONAL/ NIVEL REMUNERATIVO	MINEDU Resolución Ministerial N° 125-2014-MINEDU	Sedes UGELES, DRELM, EESPP - Pliego 010 D. S. 003-2022-EF
F-3	4,172.00	1,560.00
F-3 DIRECTIVO	3,082.00	
F-2 DIRECTIVO	3,082.00	
Profesionales	2,982.00	1,430.00
Técnicos	2,932.00	1,370.00
Auxiliares	2,932.00	1,350.00

Este hecho se torna particularmente grave cuando se advierte que los trabajadores administrativos de las Unidades Ejecutoras del Pliego 10 del Ministerio de Educación (MINEDU) no sólo pertenecen al mismo régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 276, sino que además desempeñan funciones equivalentes en términos administrativos, con similares responsabilidades, exigencias laborales y grados de dificultad en la ejecución de sus tareas. La diferencia remunerativa, por tanto, no responde a criterios objetivos ni razonables, sino a una práctica administrativa que perpetúa una desigualdad arbitraria.

Históricamente, a partir de la implementación de la Ley N.º 29874 en el año 2013, se estableció una escala base nacional del Incentivo Único – CAFAE para los trabajadores administrativos bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276 en el sector educación. Esta escala fue incrementándose progresivamente mediante sucesivas autorizaciones presupuestarias emitidas por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), alcanzando aproximadamente S/ 1,350 en el año 2022 para auxiliares y técnicos administrativos en las UGEL y en la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana (DRELM).

Sin embargo, este proceso de incremento progresivo no logró corregir la brecha existente respecto del personal administrativo de la sede central del MINEDU, quienes continuaron percibiendo montos superiores, cercanos a los S/ 3,000 mensuales, pese a realizar funciones equivalentes bajo las mismas condiciones laborales.

La persistencia de esta diferencia configura jurídicamente una violación flagrante al principio constitucional de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, reconocido en el artículo 24 de la Constitución, así como una forma de discriminación salarial indirecta que afecta los derechos fundamentales de los trabajadores administrativos de las unidades desconcentradas del Pliego 10.

Este criterio ha sido reafirmado por la jurisprudencia nacional, como lo demuestra la Casación Laboral N.º 20144-2018-Lambayeque (2022), en la cual la Corte Suprema de Justicia estableció que no existe razón objetiva válida para diferenciar incentivos laborales entre trabajadores administrativos bajo idénticas condiciones laborales y el mismo régimen legal, especialmente dentro de un mismo pliego presupuestal.

Desde una perspectiva social, esta desigualdad no sólo vulnera derechos fundamentales, sino que también genera desmotivación, insatisfacción laboral y pérdida de legitimidad del sistema público de empleo. La diferencia superior al 100% en el Incentivo Único CAFAE entre servidores con idénticas responsabilidades constituye un atentado contra el principio de equidad remunerativa, que obliga al Estado —como empleador único del servicio civil— a mantener coherencia interna en sus políticas salariales y evitar desigualdades injustificadas que erosionan la justicia distributiva y la eficiencia administrativa.

No existe justificación objetiva, razonable ni proporcional que legitime la diferenciación en la percepción del CAFAE entre ambos grupos de trabajadores. La pertenencia a entidades desconcentradas no puede ser utilizada como criterio válido para establecer diferencias salariales, dado que todos forman parte del mismo pliego presupuestal (Pliego 10) y cumplen funciones similares.

Asimismo, tampoco puede alegarse limitación presupuestal, pues el MEF ha venido autorizando incrementos progresivos en la escala del CAFAE precisamente para reducir brechas internas y avanzar hacia la uniformidad remunerativa, en línea con la política estatal vigente desde la reforma del año 2012-2013.

En consecuencia, la desigualdad identificada constituye una vulneración al derecho fundamental a la igualdad de trato y a la no discriminación, convirtiéndose en un caso emblemático de diferenciación arbitraria e injustificada que exige corrección inmediata mediante intervención legislativa.

El presente proyecto de ley busca precisamente nivelar los montos del Incentivo Único CAFAE de los trabajadores administrativos de las unidades ejecutoras del Pliego 10 con los percibidos por los servidores administrativos de la sede central del Ministerio de Educación, en aplicación directa de los principios constitucionales de igualdad, equidad y

justicia remunerativa, así como de los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en materia de derechos laborales.

### **1.5. FUNDAMENTOS FÁCTICOS Y TÉCNICOS QUE SUSTENTAN LA INICIATIVA LEGISLATIVA**

En atención a la problemática expuesta, la necesidad de una intervención legislativa se torna no solo evidente sino urgente, pues la persistencia de la desigualdad en la asignación del Incentivo Único – CAFAE entre los servidores administrativos de las Unidades Ejecutoras del Pliego 10 del Ministerio de Educación y los de la sede central constituye una vulneración directa de los principios constitucionales de igualdad ante la ley, no discriminación y equidad remunerativa.

Estos principios, reconocidos en los artículos 2 inciso 2 y 26 de la Constitución Política del Perú, se complementan con los estándares internacionales asumidos por el Estado peruano mediante la ratificación de los Convenios de la OIT N.º 100 y N.º 111, que obligan a garantizar la igualdad de trato y la prohibición de discriminación en materia laboral.

La propuesta legislativa plantea una solución integral: autorizar expresamente al Pliego 10 a realizar las modificaciones presupuestarias necesarias, condicionadas a la emisión de informes técnicos favorables por parte de la Dirección General de Presupuesto Público y la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos (DGGFRH).

Este requisito asegura la sostenibilidad fiscal y presupuestal, preservando la responsabilidad en la administración de los recursos públicos y evitando que la medida genere desequilibrios financieros. A su vez, la DGGFRH tendrá la obligación de registrar oficialmente los nuevos montos y escalas remunerativas en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP), garantizando la transparencia, eficacia y control administrativo en la ejecución de la nivelación.

El ámbito de aplicación se delimita claramente: los beneficiarios serán únicamente los servidores administrativos de las Unidades Ejecutoras del Pliego 10 que, a la fecha de entrada en vigencia de la norma, pertenezcan al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276, ya sea en calidad de nombrados o contratados, y que actualmente perciban el Incentivo Único – CAFAE en montos inferiores a los asignados al personal administrativo de la sede central del MINEDU.

La implementación se realizará íntegramente con cargo al presupuesto institucional ya aprobado, sin requerir recursos adicionales del Tesoro Público, lo que fortalece la viabilidad financiera de la medida. Para ello, se prevé una exoneración específica de ciertas restricciones presupuestales de la Ley Anual de Presupuesto, aplicable únicamente a la nivelación del CAFAE en el sector Educación.

La propuesta también establece un mecanismo de supervisión y seguimiento a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, que deberá garantizar el cumplimiento adecuado de la nivelación remunerativa mediante controles periódicos y reportes oportunos. Este diseño

asegura la efectividad y permanencia de la solución legislativa, evitando que la medida quede en el plano declarativo y asegurando su plena operatividad.

Desde un enfoque social, la norma busca restablecer la justicia remunerativa y la cohesión institucional, eliminando una discriminación que afecta directamente a miles de trabajadores administrativos que cumplen funciones equivalentes en condiciones de alta exigencia y responsabilidad. La diferencia superior al 100% en el Incentivo Único entre servidores del mismo pliego presupuestal no solo vulnera derechos fundamentales, sino que también genera desmotivación, insatisfacción laboral y pérdida de legitimidad del sistema público de empleo, debilitando la confianza en el Estado como empleador único. La nivelación propuesta contribuirá a fortalecer la dignidad del trabajador público, mejorar la percepción de justicia distributiva y consolidar un servicio civil más equitativo y eficiente.

El Tribunal Constitucional ha señalado reiteradamente que la igualdad es tanto un principio como un derecho fundamental. En la STC 00045-2004-AI/TC, afirmó que la igualdad “detenta una doble condición, de principio y de derecho fundamental”, vinculando todo el ordenamiento jurídico y reconociendo un derecho subjetivo a no ser discriminado por razones proscritas o por cualquier otra que resulte jurídicamente relevante.

Asimismo, en el Exp. 018-2003-AI/TC, precisó que la igualdad “instala a las personas, situadas en idéntica condición, en un plano de equivalencia”, prohibiendo excepciones o privilegios que excluyan a una persona de los derechos concedidos a otra en idénticas circunstancias. Bajo estos criterios, la disparidad remunerativa en el Incentivo Único – CAFAE entre servidores administrativos del mismo pliego presupuestal constituye una diferenciación arbitraria e injustificada, contraria a la Constitución y a la jurisprudencia vinculante.

En definitiva, la presente propuesta legislativa constituye una respuesta idónea, pertinente y eficaz. Es idónea porque aborda directamente el problema identificado; es pertinente porque incide en la protección de derechos fundamentales vulnerados; y es eficaz porque establece mecanismos claros de financiamiento, registro y supervisión que aseguran su operatividad inmediata. Se trata de una norma que no solo corrige una injusticia remunerativa, sino que también reafirma el compromiso del Estado peruano con la justicia social, la equidad laboral y la dignidad del trabajador público, consolidando un sistema más coherente y legítimo en beneficio de la comunidad educativa y del servicio civil en su conjunto.

## **II. ANALISIS COSTO – BENEFICIO – IMPACTO**

### **2.1. COSTO – BENEFICIO**

El presente Proyecto de Ley, que busca corregir una desigualdad histórica en la asignación del Incentivo Único – CAFAE entre los servidores administrativos de las Unidades Ejecutoras del Pliego 10 del Ministerio de Educación, no conllevará un incremento en los gastos del Presupuesto del Sector Público, dado que el costo fiscal directo de la medida será absorbido por el presupuesto institucional ya aprobado, sin requerir recursos adicionales del Tesoro Público, y los costos administrativos se limitan a la adecuación de

planillas y registros en el sistema AIRHSP. Frente a ello, los beneficios son sustanciales: se restablece el principio constitucional y convencional de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, se elimina una práctica discriminatoria, se fortalece la cohesión institucional y se incrementa la motivación y productividad del personal administrativo.

## **2.2. IMPACTO SOCIAL**

La aprobación de este Proyecto de Ley generará un impacto social profundo, pues la nivelación garantiza justicia distributiva, equidad laboral y dignidad para miles de trabajadores que hoy perciben menos por realizar las mismas funciones. La medida refuerza la legitimidad del Estado como empleador único, promueve confianza en las instituciones y contribuye a una gestión pública más eficiente.

En definitiva, los beneficios jurídicos, sociales y económicos superan ampliamente los costos fiscales y administrativos, lo que convierte a esta propuesta en una solución integral, viable y responsable, que consolida la justicia social y la equidad en el sector público.

## **III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL**

La presente iniciativa legislativa no afecta ni se contrapone con lo establecido por nuestra Constitución, ni tratado internacional, ni normativa vigente de la legislación nacional. Por el contrario, busca hacer efectiva la aplicación efectiva de las disposiciones contenidas en nuestra Carta Magna, respecto a la igualdad de trato en los trabajadores del sector educación.

## **IV. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ACUERDO NACIONAL Y AGENDA LEGISLATIVA**

La presente iniciativa legislativa, guarda relación con lo estipulado en el Acuerdo Nacional, el cual establece en su **Política de Estado II. Equidad y Justicia Social, en sus siguientes objetos:**

### **Objetivo 11. Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación**

Nos comprometemos a dar prioridad efectiva a la promoción de la igualdad de oportunidades, reconociendo que en nuestro país existen diversas expresiones de discriminación e inequidad social, en particular contra la mujer, la infancia, los adultos mayores, las personas integrantes de comunidades étnicas, los discapacitados y las personas desprovistas de sustento, entre otras. La reducción y posterior erradicación de estas expresiones de desigualdad requieren temporalmente de acciones afirmativas del Estado y de la sociedad, aplicando políticas y estableciendo mecanismos orientados a garantizar la igualdad de oportunidades económicas, sociales y políticas para toda la población.

Con este objetivo, el Estado: (a) combatirá toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; (b) fortalecerá la participación de las mujeres como sujetos sociales y políticos que dialogan y conciertan con el Estado y la sociedad civil; (c) fortalecerá una institución al más alto nivel del Estado en su rol rector de políticas y programas para la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es decir, equidad de género; (d) dará acceso equitativo a las mujeres a recursos productivos y empleo; (e) desarrollará sistemas que permitan proteger a niños, niñas, adolescentes, adultos mayores, mujeres responsables de hogar, personas desprovistas de sustento, personas con discapacidad y otras personas discriminadas o excluidas; y (f) promoverá y protegerá los derechos de los integrantes de las comunidades étnicas discriminadas, impulsando programas de desarrollo social que los favorezcan integralmente.

#### **Objetivo 14. Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo**

Nos comprometemos a promover y propiciar, en el marco de una economía social de mercado, la creación descentralizada de nuevos puestos de trabajo, en concordancia con los planes de desarrollo nacional, regional y local. Asimismo, nos comprometemos a mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. Nos comprometemos además a fomentar el ahorro, así como la inversión privada y pública responsables, especialmente en sectores generadores de empleo sostenible.

Con este objetivo el Estado: (a) fomentará la concertación entre el Estado, la empresa y la educación para alentar la investigación, la innovación y el desarrollo científico, tecnológico y productivo, que permita incrementar la inversión pública y privada, el valor agregado de nuestras exportaciones y la empleabilidad de las personas, lo que supone el desarrollo continuo de sus competencias personales, técnicas y profesionales y de las condiciones laborales; (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (c) garantizará el libre ejercicio de la sindicalización a través de una Ley General del Trabajo que unifique el derecho individual y el colectivo en concordancia con los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo y otros compromisos internacionales que cautelen los derechos laborales; (d) desarrollará políticas nacionales y regionales de programas de promoción de la micro, pequeña y mediana empresa con énfasis en actividades productivas y en servicios sostenibles de acuerdo a sus características y necesidades, que faciliten su acceso a mercados, créditos, servicios de desarrollo empresarial y nuevas tecnologías, y que incrementen la productividad y asegurar que ésta redunde a favor de los trabajadores; (e) establecerá un régimen laboral transitorio que facilite y amplíe el acceso a los derechos laborales en las micro empresas; (f) apoyará las pequeñas empresas artesanales, en base a lineamientos de promoción y generación de empleo; (g) promoverá que las empresas inviertan en capacitación laboral y que se coordine programas públicos de capacitación acordes a las economías locales y regionales; (h) garantizará el acceso a información sobre el mercado laboral que permita una mejor toma de decisiones y una orientación más

pertinente sobre la oferta educativa; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (j) fomentará que los planes de desarrollo incluyan programas de empleo femenino y de los adultos mayores y jóvenes; (k) promoverá la utilización de mano de obra local en las inversiones y la creación de plazas especiales de empleo para las personas discapacitadas; (l) garantizará la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; (m) garantizará una retribución adecuada por los bienes y servicios producidos por la población rural en agricultura, artesanía u otras modalidades, (n) erradicará las peores formas de trabajo infantil y, en general, protegerá a los niños y adolescentes de cualquier forma de trabajo que pueda poner en peligro su educación, salud o desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social; (o) promoverá mejores condiciones de trabajo y protegerá adecuadamente los derechos de las trabajadoras del hogar; (p) fomentará la concertación y el diálogo social entre los empresarios, los trabajadores y el Estado a través del Consejo Nacional de Trabajo, para promover el empleo, la competitividad de las empresas y asegurar los derechos de los trabajadores; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.