



**PROYECTO DE LEY QUE DISPONE LA  
HOMOLOGACIÓN DEL INCENTIVO ÚNICO  
- CAFAE DE LOS SERVIDORES  
PÚBLICOS DEL REGIMEN LABORAL DEL  
DECRETO LEGISLATIVO N° 276, DEL  
PLIEGO 011 – MINISTERIO DE SALUD Y  
CREA UNA ESCALA ÚNICA**

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 HOMOLOGACIÓN DEL INCENTIVO ÚNICO -  
CAFAE DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL REGIMEN LABORAL DEL DECRETO  
LEGISLATIVO N° 276 DEL PLIEGO 011 – MINISTERIO DE SALUD Y CREA UNA  
ESCALA ÚNICA**

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

La presente ley tiene por objeto establecer la homologación del Incentivo Único – CAFAE a favor de los servidores públicos del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 del Pliego 011 – Ministerio de Salud, a través de la creación de una escala única y de aplicación obligatoria, garantizando un trato equitativo, uniforme y coherente dentro de la entidad.

**ARTÍCULO 2°. - ALCANCE DE LA LEY**

La homologación se aplica exclusivamente a los servidores públicos (profesionales, técnicos y auxiliares) del Pliego 011 – Ministerio de Salud 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 en el sector público.

**ARTÍCULO 3°. AUTORIZACIÓN DE HOMOLOGACIÓN Y CREACIÓN DE ESCALA ÚNICA**

Se autoriza al Pliego 011 – Ministerio de Salud a efectuar la Homologación del Incentivo Único – CAFAE a favor de sus servidores públicos que se encuentran bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, asimismo, la creación de una escala única y de aplicación obligatoria, conforme a los montos que perciben los servidores públicos de mismo régimen laboral en el sector público.

## ARTÍCULO 4°. FINANCIAMIENTO

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del Pliego 011- Ministerio de Salud y sus unidades ejecutoras, 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 homologación 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, a fin de dar cumplimiento a la presente ley.



Firmado digitalmente por:  
ARRIOLA TUEROS Jose  
Alberto FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 17/04/2026 11:46:39-0500



Firmado digitalmente por:  
ARRIOLA TUEROS Jose  
Alberto FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 17/04/2026 11:46:55-0500



Firmado digitalmente por:  
PAREDES CASTRO Francis  
Jhasmina FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 17/04/2026 12:07:29-0500



Firmado digitalmente por:  
JUAREZ CALLE Heidly  
Lisbeth FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 17/04/2026 13:37:07-0500



Firmado digitalmente por:  
LAURA ROJAS Judith FAU  
20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 17/04/2026 15:39:52-0500



Firmado digitalmente por:  
ESPINOZA VARGAS Jhaec  
Darwin FAU 20161749126 soft  
Motivo: En señal de  
conformidad  
Fecha: 17/04/2026 13:46:43-0500



Firmado digitalmente por:  
TELLO MONTES Nivardo  
Edgar FAU 20161749126 soft  
Motivo: Soy el autor del  
documento  
Fecha: 17/04/2026 13:05:57-0500

## 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”.*

• **DECRETO SUPREMO N° 421-2019-EF, QUE ESTABLECE EL NUEVO MONTO DE LA ESCALA BASE DEL INCENTIVO ÚNICO - CAFAE PREVISTO EN EL SEGUNDO PÁRRAFO DE LA QUINTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL DEL DECRETO DE URGENCIA N° 038-2019**

*“Artículo 1. Aprobación del nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único*

*Apruébese el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, de acuerdo a lo dispuesto en el segundo párrafo de la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2019, Decreto de Urgencia que establece reglas sobre los ingresos correspondientes a los recursos humanos del Sector Público, conforme se detalla a continuación:*

**NUEVO MONTO DE LA ESCALA BASE DEL INCENTIVO ÚNICO - CAFAE**

| GRUPO OCUPACIONAL | MONTO S/ |
|-------------------|----------|
| Funcionario       | 1 210,00 |
| Profesional       | 1 110,00 |
| Técnico           | 1 070,00 |
| Auxiliar          | 1 070,00 |

*Artículo 2. Aplicación del nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único*

*2.1. Se encuentran comprendidos en el ámbito de aplicación de esta norma los trabajadores administrativos de las unidades ejecutoras del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que perciben el incentivo único, conforme a las disposiciones sobre la materia.*

*2.2 La máxima autoridad administrativa de la Entidad verifica el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el presente decreto supremo, bajo responsabilidad.*

*2.3. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos procede a la actualización del nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público.*

*2.4. La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos es competente para emitir opinión sobre el sentido, alcance y aplicación de lo establecido en esta norma”.*

• **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, 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**

En el ámbito sanitario, el Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) ha desempeñado un papel fundamental en la mejora de las condiciones laborales de los servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276. Desde su creación en la década de 1970, este mecanismo ha permitido canalizar beneficios complementarios a la remuneración básica, asegurando que el personal administrativo y de apoyo en hospitales, centros de salud y organismos especializados cuente con incentivos que refuercen su compromiso con la prestación de servicios esenciales.

La evolución normativa del CAFAE, consolidada con la Ley N° 29874 y la instauración del Incentivo Único, ha buscado uniformar y transparentar la entrega de beneficios, evitando desigualdades entre entidades del sector salud. Este proceso ha sido especialmente relevante en hospitales nacionales y regionales, donde la coexistencia de distintos regímenes laborales generaba disparidades significativas en los ingresos del personal administrativo, afectando la cohesión institucional y la motivación de los trabajadores.

El financiamiento del Incentivo Único con recursos ordinarios del presupuesto público, vigente desde 2013, ha reforzado su carácter de derecho complementario para el personal administrativo del sector salud. Ello garantiza que los beneficios no dependan de ingresos

propios de los hospitales ni de la recaudación directa de servicios, preservando la equidad entre establecimientos de distinta capacidad económica y asegurando que todos los servidores bajo el régimen 276 reciban un trato homogéneo.

En términos funcionales, el CAFAE en el sector salud cumple una doble finalidad:

- **Asistencial**, al contribuir al bienestar social de los trabajadores que sostienen la gestión administrativa de hospitales y centros de salud, mejorando su ingreso disponible y reduciendo brechas económicas.
- **De estímulo**, al incentivar el desempeño eficiente y responsable de funciones administrativas críticas para la continuidad de la atención médica, la gestión de insumos, la programación de servicios y el soporte a profesionales de la salud.

La obligatoriedad de este beneficio, reconocida por la Ley N° 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, asegura que las entidades sanitarias transfieran los fondos necesarios para su financiamiento, prohibiéndose la creación de conceptos adicionales que fragmenten el sistema. De esta manera, el CAFAE se integra como parte del régimen salarial del personal administrativo en salud, diferenciándose de la remuneración principal pero manteniendo su carácter de prestación accesoria vinculada al servicio efectivo y a la existencia de plaza presupuestada.

En síntesis, la regulación del CAFAE en el sector salud refleja la voluntad del Estado peruano de reconocer la labor de quienes sostienen la gestión administrativa de hospitales y centros de salud, consolidando un sistema remunerativo más justo y transparente. Su evolución normativa constituye un paso hacia la dignificación del trabajo en salud, en concordancia con los principios constitucionales de igualdad, equidad y protección al trabajador, y con la necesidad de fortalecer la motivación institucional en un sector estratégico para la vida y el bienestar de la población.

### 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 al Pliego 011 – Ministerio de Salud.

#### 1.4. POBLEMÁTICA QUE SE PRETENDE SOLUCIONAR

La problemática que motiva el presente proyecto de ley se manifiesta en la desigualdad existente en la asignación del Incentivo Único del Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE) entre los servidores administrativos del Pliego 011 – Ministerio de Salud, respecto de aquellos servidores públicos del mismo régimen laboral en el sector público que perciben montos superiores. Pese a encontrarse todos bajo el mismo régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, las diferencias en los montos percibidos son sustanciales y carecen de justificación objetiva.

Desde la perspectiva del derecho laboral público, esta situación vulnera los principios constitucionales de igualdad y no discriminación (artículos 2 inciso 2 y 26 de la Constitución), así como el derecho a una remuneración equitativa por trabajo de igual valor (artículo 24). Además, contraviene los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en virtud de los Convenios N.° 100 y N.° 111 de la OIT, que forman parte del bloque de constitucionalidad y obligan a garantizar igualdad de trato en materia salarial.

La disparidad remunerativa entre el personal administrativo del Pliego 011 – Ministerio de Salud y el de servidores públicos del mismo régimen laboral en el sector público, no responde a criterios objetivos vinculados a la naturaleza de las funciones, responsabilidades o condiciones de trabajo. Por el contrario, se trata de labores equivalentes en complejidad y responsabilidad, cuya diferenciación constituye una práctica administrativa arbitraria. Esta inequidad afecta directamente la motivación del personal administrativo en salud, debilita la cohesión institucional y repercute en la eficiencia de la gestión hospitalaria y sanitaria.

Históricamente, la Ley N° 29874 estableció una escala base nacional para el Incentivo Único – CAFAE, con el propósito de uniformar y transparentar los beneficios. Sin embargo, mediante Decreto Supremo N° 421-2019-EF, que establece el nuevo monto de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE previsto en el segundo párrafo de la Quinta Disposición Complementaria Final del Decreto de Urgencia N° 038-2019, se fijó montos significativamente menores a los de los servidores públicos del mismo régimen laboral en el sector público, agravando la brecha: mientras auxiliares y técnicos administrativos en hospitales perciben montos cercanos a S/ 1,100, el personal administrativo de la sede central del MINEDU, por ejemplo, recibe sumas superiores a S/ 2,800 o S/ 3,000 mensuales. Esta diferencia, superior al 100%, configura una discriminación salarial indirecta que vulnera derechos fundamentales y genera insatisfacción laboral.

| GRUPO OCUPACIONAL/<br>NIVEL REMUNERATIVO | MINEDU<br>Resolución Ministerial<br>N° 125-2014-MINEDU | Trabajadores administrativos<br>del Gobierno Nacional y de los<br>Gobiernos Regionales sujetos<br>al régimen del DL N° 276<br><br>D. S. 421-2019-EF |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| F-3                                      | 4,172.00                                               | 1,210.00                                                                                                                                            |

|               |          |          |
|---------------|----------|----------|
| F-3 DIRECTIVO | 3,082.00 |          |
| F-2 DIRECTIVO | 3,082.00 |          |
| Profesionales | 2,982.00 | 1,110.00 |
| Técnicos      | 2,932.00 | 1,070.00 |
| Auxiliares    | 2,932.00 | 1,070.00 |

La jurisprudencia nacional ha reafirmado que las diferencias remunerativas solo son legítimas cuando se sustentan en criterios objetivos y razonables. En el caso del sector salud, no existe justificación válida para mantener una brecha tan marcada entre servidores que cumplen funciones administrativas equivalentes dentro del mismo pliego presupuestal. Tampoco puede alegarse limitación presupuestal, pues el Ministerio de Economía y Finanzas ha venido autorizando incrementos progresivos precisamente para reducir desigualdades y avanzar hacia la uniformidad.

En consecuencia, la persistencia de esta disparidad constituye un caso emblemático de vulneración al principio de igualdad remunerativa, que exige corrección inmediata mediante intervención legislativa. La homologación del Incentivo Único CAFAE en el Pliego 011 – Ministerio de Salud, no solo responde a un mandato constitucional y convencional, sino que también fortalece la legitimidad del sistema público de empleo, dignifica al trabajador administrativo y contribuye a mejorar la eficiencia y calidad de los servicios de salud que recibe la población.

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

La aprobación del presente proyecto de ley encuentra su justificación en la necesidad urgente de corregir una desigualdad estructural que afecta a miles de servidores administrativos del Pliego 011 – Ministerio de Salud, quienes, pese a encontrarse bajo el mismo régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, perciben montos sustancialmente menores por concepto del Incentivo Único – CAFAE en comparación con sus pares en el sector público.

Esta disparidad, que supera el 100% en algunos casos, constituye una vulneración directa de los principios constitucionales de igualdad ante la ley, no discriminación y equidad remunerativa, además de contravenir compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano en materia de derechos laborales.

#### **1.5.1. FUNDAMENTACIÓN CONSTITUCIONAL Y CONVENCIONAL**

La Constitución Política del Perú, en sus artículos 2 inciso 2, 24 y 26, consagra el derecho a la igualdad de trato, la prohibición de discriminación y la garantía de una remuneración

equitativa y suficiente. Estos principios se complementan con los Convenios N.º 100 y N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por el Perú, que forman parte del bloque de constitucionalidad y obligan al Estado a garantizar igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y a eliminar toda forma de discriminación laboral.

La persistencia de diferencias remunerativas entre servidores administrativos del mismo régimen laboral, sin criterios objetivos que las sustenten, configura una discriminación salarial indirecta y arbitraria.

### **1.5.2. JURISPRUDENCIA VINCULANTE**

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. 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 injustificados.

Bajo estos criterios, la diferencia en el Incentivo Único – CAFAE entre servidores administrativos del Pliego 011 – Ministerio de Salud constituye una diferenciación arbitraria contraria a la Constitución y a la jurisprudencia vinculante. La Corte Suprema, en la Casación Laboral N.º 20144-2018-Lambayeque, reafirmó que no existe razón objetiva válida para diferenciar incentivos laborales entre trabajadores administrativos bajo idénticas condiciones laborales, en algunos casos, y el mismo régimen laboral.

### **1.5.3. IMPACTO SOCIAL Y FUNCIONAL EN EL PLIEGO 011 – MINISTERIO DE SALUD**

La desigualdad en la asignación del Incentivo Único – CAFAE entre los servidores del régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Pliego 011 – Ministerio de Salud y los servidores públicos del mismo régimen laboral en el sector público, no es solo un problema técnico de remuneraciones: es una injusticia social que golpea directamente la motivación y el bienestar de miles de trabajadores que sostienen la gestión hospitalaria y sanitaria del país.

En hospitales, institutos especializados y direcciones de redes integradas de Salud, el personal administrativo cumple funciones invisibles para muchos, pero esenciales para todos: asegurar que los insumos lleguen a tiempo, que los servicios se programen con eficiencia, que los médicos cuenten con soporte administrativo, que los recursos humanos se gestionen con orden y que los usuarios reciban atención digna en cada ventanilla. Sin embargo, mientras en el Ministerio de Salud el DS N.º 421-2019-EF reconoció montos de S/ 1,070 a S/ 1,210 mensuales como Incentivo Único, en otros Pliegos estos trabajadores perciben cifras superiores, lo que genera una brecha que no responde a criterios objetivos, sino a una discriminación normativa.

La consecuencia es clara: la desmotivación y el sentimiento de inequidad repercuten en la calidad de los servicios de salud que recibe la población. Cuando el Estado trata de manera desigual a quienes cumplen funciones semejantes bajo el mismo régimen laboral, se

debilita la confianza en el sistema público de empleo y se erosiona la legitimidad del Estado como empleador único.

La homologación propuesta no es un simple ajuste presupuestal: es un acto de justicia remunerativa y dignificación del trabajador administrativo en salud. Significa reconocer que detrás de cada atención médica hay un engranaje humano que sostiene la continuidad del servicio, y que ese esfuerzo merece ser valorado en igualdad de condiciones. Al corregir esta inequidad, se fortalece la cohesión institucional, se motiva al personal y se consolida un servicio civil más equitativo y eficiente, en beneficio directo de la ciudadanía que depende de la atención sanitaria para proteger su vida y bienestar.

#### **1.5.4. VIABILIDAD PRESUPUESTAL Y ALCANCE**

La propuesta legislativa plantea una solución integral y sostenible. Se autoriza expresamente al Pliego 011 – Ministerio de Salud a realizar las modificaciones presupuestarias necesarias, asegurando la sostenibilidad fiscal y presupuestal, preservando la responsabilidad en la administración de los recursos públicos y evitando desequilibrios financieros.

El ámbito de aplicación se delimita claramente: los beneficiarios serán únicamente los servidores administrativos del Pliego 011 – Ministerio de Salud que, a la fecha de entrada en vigencia de la norma, pertenezcan al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y que actualmente perciban el Incentivo Único – CAFAE en montos inferiores a los asignados al personal administrativos del sector público.

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 homologación del CAFAE en el Pliego 011 – Ministerio de Salud.

#### **1.5.5. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO**

La propuesta establece un mecanismo de supervisión y seguimiento a cargo del Ministerio de Economía y Finanzas, que deberá garantizar el cumplimiento adecuado de la homologación remunerativa del CAFAE 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.

En definitiva, la presente propuesta legislativa constituye una respuesta idónea, pertinente y eficaz. Es idónea porque aborda directamente el problema identificado en el sector salud; 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.

La homologación del Incentivo Único – CAFAE en el Pliego 011 – Ministerio de Salud y la creación de una escala única y de aplicación obligatoria, garantizará un trato equitativo, uniforme y coherente dentro de la entidad, consolidando un sistema más coherente y legítimo, fortaleciendo la cohesión institucional y contribuyendo a mejorar la calidad de los servicios de salud que recibe la población, reafirmando el rol del Estado como garante de derechos fundamentales y como empleador único en el servicio civil.

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

### **2.1. COSTO – BENEFICIO**

El presente Proyecto de Ley busca corregir una desigualdad histórica en la asignación del Incentivo Único – CAFAE entre los servidores administrativos del Pliego 011 – Ministerio de Salud, del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y los servidores públicos del mismo régimen laboral en el sector público. La medida no implica mayores gastos al Presupuesto del Sector Público, pues será financiada con el presupuesto institucional ya aprobado, limitándose los costos administrativos a la adecuación de planillas en el sistema AIRHSP.

Los beneficios son significativos: se restablece el principio constitucional de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, se elimina una práctica discriminatoria, se fortalece la cohesión institucional y se dignifica al trabajador administrativo en salud, incrementando su motivación y productividad en beneficio directo de la ciudadanía que depende de un sistema sanitario justo y eficiente.

### **2.2. IMPACTO SOCIAL**

La aprobación de este Proyecto de Ley tendrá un impacto social profundo, al garantizar justicia distributiva, equidad laboral y dignidad para miles de trabajadores administrativos del Pliego 011 – Ministerio de Salud que hoy reciben menos por realizar las mismas funciones que sus pares administrativos del sector público. Con esta medida, el Estado reafirma su legitimidad como empleador único, fortalece la confianza ciudadana en las instituciones y promueve una gestión pública más eficiente y humana.

En definitiva, los beneficios jurídicos, sociales y económicos superan ampliamente los costos fiscales y administrativos, convirtiendo esta propuesta en una solución integral, viable y responsable, que consolida la justicia social y la equidad en el empleo 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 Pliego 011 – Ministerio de Salud.

#### **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 el siguiente objetivo:**

##### **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.