

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

RECIBIDO

PROYECTO DE LEY N°
14505/2025-CR RU 2292822

30 ABRIL 2026 02:31 p. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: TAGUILAR

SUMILLA: Ley que homologa el Incentivo Único – CAFAE y establece una Escala Nacional Única para los servidores administrativos del Régimen del Decreto Legislativo N.º 276 del Ministerio de Salud

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

EL CONGRESO DE LA REPÚBLICA;

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE HOMOLOGA EL INCENTIVO ÚNICO – CAFAE Y ESTABLECE UNA ESCALA NACIONAL ÚNICA PARA LOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS DEL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO N.º 276 DEL MINISTERIO DE SALUD

Artículo 1. Objeto. -

El objeto de la Ley es, establecer la homologación del Incentivo Único – CAFAE a favor de los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 del Pliego 011 – Ministerio de Salud, mediante la creación de una escala nacional única, uniforme y de aplicación obligatoria, a fin de garantizar el principio de igualdad remunerativa en el sector público.

Artículo 2. Finalidad. -

La finalidad de la Ley es:

- Garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en materia remunerativa.
- Eliminar las brechas injustificadas en la asignación del Incentivo Único – CAFAE.
- Fortalecer la dignidad del trabajador administrativo del sector salud.
- Mejorar la eficiencia y calidad de los servicios públicos de salud.
- Consolidar un sistema remunerativo coherente, equitativo y sostenible.

Artículo 3. Escala Nacional Homologada del Incentivo Único – CAFAE. -

Créase la Escala Nacional Homologada del Incentivo Único – CAFAE, de aplicación obligatoria para todos los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 del Pliego 011 – Ministerio de Salud, conforme a los criterios establecidos en la presente ley.

Artículo 4. Ámbito de aplicación. -

La presente ley se aplica a todos los servidores administrativos del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 del Pliego 011 – Ministerio de Salud, incluyendo sus unidades ejecutoras.

Artículo 5. Principios rectores. -

La homologación se rige por los siguientes principios:

- Igualdad remunerativa

- b) No discriminación
- c) Progresividad
- d) Sostenibilidad fiscal
- e) Transparencia

Artículo 6. Criterio de homologación. -

La escala homologada se determina tomando como referencia el monto más alto percibido por nivel ocupacional en el sector público, conforme a la información registrada en el AIRHSP.

Artículo 7. Naturaleza del incentivo. -

El Incentivo Único – CAFAE:

- a) No tiene carácter remunerativo
- b) No es pensionable
- c) No genera beneficios adicionales
- d) Está sujeto a disponibilidad presupuestaria

Artículo 8. Financiamiento. -

La implementación se financia con cargo al presupuesto institucional del Pliego 011 – Ministerio de Salud, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Se autorizan modificaciones presupuestarias necesarias, conforme a la normativa vigente.

Artículo 9. Implementación progresiva. -

La homologación se implementa de manera progresiva, priorizando a los servidores que perciben menores ingresos.

Artículo 10. Supervisión. -

El Ministerio de Economía y Finanzas supervisa el cumplimiento de la presente ley, en coordinación con la Contraloría General de la República.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Primera. Reglamentación

El Poder Ejecutivo reglamenta la presente ley en un plazo no mayor de treinta (30) días calendario.

Segunda. Adecuación normativa

Las entidades comprendidas adecuan sus instrumentos de gestión en un plazo no mayor de sesenta (60) días.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Implementación inicial

La homologación se inicia con los niveles ocupacionales con mayor brecha remunerativa.

Segunda. Evaluación anual

El Ministerio de Economía y Finanzas evalúa anualmente la sostenibilidad fiscal de la medida.

Lima abril del 2026

AAPG/jcig



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/04/2026 10:54:38-0500



Firmado digitalmente por:
MEDINA HERMOSILLA
Elizabeth Sara FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/04/2026 14:56:30-0500



Firmado digitalmente por:
ZEGARRA SABOYA Ana Zadith
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/04/2026 12:16:39-0500



Firmado digitalmente por:
GUTIERREZ TICONA Paul
Silvio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/04/2026 17:31:17-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/04/2026 11:30:43-0500



Firmado digitalmente por:
VALER PINTO Hector FAU
20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/04/2026 11:30:52-0500



Firmado digitalmente por:
PAZO NUNURA Jose Bernardo
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 30/04/2026 10:46:55-0500



Firmado digitalmente por:
ZEA CHOQUECHAMBI Oscar
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 29/04/2026 11:52:53-0500

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. INTRODUCCIÓN

La presente iniciativa legislativa tiene por objeto establecer la homologación del Incentivo Único – CAFAE a favor de los servidores administrativos comprendidos en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 del Pliego 011 – Ministerio de Salud, mediante la creación de una escala nacional única, uniforme y de aplicación obligatoria. Esta propuesta normativa se enmarca en la necesidad de corregir distorsiones estructurales persistentes en el sistema de incentivos del sector público, las cuales han generado diferencias arbitrarias e injustificadas entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes dentro de un mismo ámbito institucional.

En efecto, el esquema actual de asignación del Incentivo Único – CAFAE se caracteriza por su fragmentación y heterogeneidad, al depender de criterios discrecionales y de la disponibilidad presupuestaria de cada unidad ejecutora. Esta situación ha dado lugar a brechas significativas en los ingresos complementarios de los servidores administrativos del sector salud, afectando no solo el principio constitucional de igualdad ante la ley, sino también la coherencia del sistema remunerativo del Estado.

Asimismo, dichas desigualdades inciden negativamente en la dignidad del trabajador público, en la motivación laboral y, en última instancia, en la eficiencia de la gestión administrativa de los servicios de salud, cuyo adecuado funcionamiento resulta esencial para garantizar el acceso oportuno y de calidad a las prestaciones sanitarias.

En este contexto, la iniciativa propone la adopción de un criterio homogéneo, transparente y objetivamente verificable para la asignación del referido incentivo, orientado a asegurar condiciones equitativas entre los servidores administrativos del sector salud. Todo ello se plantea sin alterar la naturaleza jurídica del beneficio ni comprometer la sostenibilidad fiscal, sino más bien fortaleciendo la racionalidad, la predictibilidad y la justicia en el uso de los recursos públicos.

De esta manera, la propuesta no solo responde a una exigencia constitucional de igualdad y no discriminación, sino que también se configura como una medida de reforma orientada a la modernización del empleo público y al fortalecimiento institucional del sistema de salud.

II. FUNDAMENTACIÓN

1.1. Principio de igualdad y no discriminación

El artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú reconoce el derecho fundamental a la igualdad ante la ley, proscribiendo toda forma de discriminación arbitraria. Este principio no se agota en una dimensión formal, sino que impone al Estado el deber de corregir aquellas desigualdades materiales que carezcan de una justificación objetiva y razonable.

En desarrollo de este mandato, el Tribunal Constitucional ha precisado que la igualdad implica otorgar un tratamiento jurídico equivalente a quienes se encuentran en situaciones sustancialmente similares, salvo que exista una causa objetiva que justifique un trato diferenciado (Tribunal Constitucional del Perú, 2003)¹. En esa línea, la existencia de diferencias sustanciales en el monto del

¹ Tribunal Constitucional del Perú. (2003). *Sentencia del Expediente N.º 00008-2003-AI/TC*. Tribunal Constitucional del Perú.

Incentivo Único – CAFAE entre servidores administrativos que desempeñan funciones equivalentes dentro del mismo régimen laboral y pliego presupuestal configura una vulneración directa a este principio.

Dicha disparidad carece de sustento técnico uniforme, lo que evidencia una asignación discrecional del beneficio, incompatible con los estándares constitucionales de igualdad y no discriminación.

1.2. Derecho a una remuneración equitativa y suficiente

El artículo 24 de la Constitución establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure su bienestar material y espiritual. Este derecho debe ser interpretado de manera integral, comprendiendo no solo la remuneración básica, sino también aquellos ingresos complementarios que, de manera regular, inciden en la economía del trabajador.

El Tribunal Constitucional ha señalado que la remuneración constituye un elemento esencial del derecho al trabajo, en tanto permite garantizar condiciones de vida dignas (Tribunal Constitucional del Perú, 2005)². En ese sentido, si bien el Incentivo Único – CAFAE no posee naturaleza remunerativa ni pensionable, su impacto en el ingreso efectivo del servidor público es significativo, por lo que su distribución debe observar criterios de equidad, razonabilidad y proporcionalidad.

La existencia de diferencias injustificadas en su otorgamiento distorsiona el contenido material del derecho a una remuneración suficiente, afectando la equidad en el empleo público.

1.3. Naturaleza jurídica del Incentivo Único – CAFAE

El Incentivo Único – CAFAE constituye un beneficio económico de carácter no remunerativo, administrado a través de los Comités de Administración de Fondos de Asistencia y Estímulo (CAF AE), y financiado con recursos públicos. Su finalidad es contribuir al bienestar del servidor público mediante estímulos económicos complementarios.

No obstante, su regulación actual ha permitido una aplicación heterogénea y fragmentada, generando diferencias sustanciales entre entidades e incluso dentro de un mismo pliego presupuestal. Esta situación revela la ausencia de criterios uniformes en su asignación, lo cual afecta los principios de transparencia, predictibilidad y equidad en la gestión pública.

En tal sentido, la presente iniciativa no modifica la naturaleza jurídica del incentivo, sino que establece una escala nacional homogénea que garantice su asignación bajo parámetros objetivos, fortaleciendo la seguridad jurídica y la correcta administración de los recursos públicos.

1.4. Principio de progresividad y mejora del empleo público

El principio de progresividad, reconocido en el derecho internacional de los derechos humanos, obliga al Estado a adoptar medidas orientadas a mejorar de manera gradual y sostenida las condiciones laborales y sociales de los trabajadores.

En el ámbito del empleo público, este principio se traduce en la necesidad de reducir brechas injustificadas y promover sistemas remunerativos coherentes. En esa línea,

² Tribunal Constitucional del Perú. (2005). *Sentencia del Expediente N.º 0206-2005-PA/TC*. Tribunal Constitucional del Perú.

la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha advertido que la coexistencia de regímenes y beneficios diferenciados genera distorsiones que afectan la eficiencia del servicio civil y la gestión del talento humano (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2020)³.

La homologación del Incentivo Único – CAFAE se configura, por tanto, como una medida de reforma progresiva que contribuye a la modernización del Estado, al establecer criterios uniformes que fortalecen la equidad, la transparencia y la eficiencia en la administración pública.

1.5. Impacto en la eficiencia del servicio público de salud

La eficiencia del servicio público de salud no depende exclusivamente del personal asistencial, sino también del desempeño del personal administrativo, que cumple funciones esenciales en la gestión hospitalaria y en el soporte operativo del sistema.

Las brechas remunerativas injustificadas generan efectos negativos como desmotivación, conflictos laborales y rotación del personal, lo cual incide directamente en la calidad del servicio brindado a la ciudadanía. En este contexto, la implementación de una escala homogénea del Incentivo Único – CAFAE permitirá mejorar el clima laboral, incrementar la productividad y fortalecer la gestión institucional.

Asimismo, en el plano internacional, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que los Estados deben garantizar la igualdad de trato y la no discriminación en el empleo y la ocupación, promoviendo condiciones laborales equitativas (Organización Internacional del Trabajo, 1958)⁴. La presente iniciativa se alinea con este estándar, contribuyendo a consolidar un sistema de empleo público más justo y eficiente.

III. MARCO NORMATIVO

La presente iniciativa se sustenta en el siguiente marco jurídico:

a) Constitución Política del Perú:

Reconoce los principios de igualdad ante la ley (artículo 2) y el derecho a una remuneración equitativa (artículo 24).

b) Decreto Legislativo N.º 276:

Regula la carrera administrativa y establece el marco de derechos y beneficios de los servidores públicos.

c) Ley N.º 28411 – Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto:

Establece los principios de equilibrio, eficiencia y sostenibilidad fiscal en el uso de recursos públicos.

d) Decreto Supremo N.º 421-2019-EF:

Regula aspectos vinculados a la gestión de los incentivos y el uso de recursos en el sector público.

³ Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (2020). *Informe sobre la reforma del servicio civil y la gestión de recursos humanos en el Perú*. SERVIR.

⁴ Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*, 1958 (núm. 111). OIT.

e) Ley N.º 32424

Establece disposiciones relacionadas con la gestión del empleo público y la mejora de condiciones laborales.

f) Convenios de la OIT N.º 100 y 111:

Reconocen el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y la eliminación de toda forma de discriminación en el empleo.

IV. EFECTOS DE LA VIGENCIA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente iniciativa no modifica la estructura del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276 ni crea nuevos beneficios remunerativos, sino que establece un criterio uniforme para la asignación de un beneficio ya existente.

En ese sentido:

- No altera derechos adquiridos
- No modifica la naturaleza del CAFAE
- No genera conflictos normativos
- Se integra de manera armónica al ordenamiento jurídico vigente

Asimismo, contribuye a fortalecer la seguridad jurídica y la predictibilidad en la gestión de los recursos humanos del Estado.

V. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

La implementación de la medida se financia con cargo al presupuesto institucional del Ministerio de Salud, mediante reasignaciones y optimización de recursos existentes, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

Desde el punto de vista de los beneficios, la homologación del Incentivo Único – CAFAE genera:

- Reducción de desigualdades internas
- Mejora del clima laboral
- Incremento de la eficiencia institucional
- Fortalecimiento del servicio público de salud

En consecuencia, se trata de una medida de alto impacto social y organizacional, con un costo fiscal controlado y sostenible.

VI. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

La presente iniciativa se encuentra alineada con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional, en particular:

- **Política N.º 11:** Igualdad de oportunidades sin discriminación
- **Política N.º 14:** Empleo digno y productivo
- **Política N.º 24:** Estado eficiente y transparente

Asimismo, contribuye al fortalecimiento del sistema de salud pública, promoviendo condiciones laborales equitativas y una gestión eficiente del recurso humano.

Lima, abril de 2026

Página 7