

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 GOBIERNO NACIONAL

El Grupo Parlamentario de Perú Libre, a iniciativa de la Congresista de la República **María Antonieta Agüero Gutiérrez**, en ejercicio del derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107 de la Constitución Política del Perú, y de conformidad con los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente PROYECTO DE LEY:

FÓRMULA LEGAL

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 GOBIERNO NACIONAL

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto establecer la Homologación del Incentivo Único- CAFAE para los servidores administrativos pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del Sector Público, pertenecientes en gobierno nacional, sus pliegos presupuestales y unidades ejecutoras, mediante una escala única y de aplicación obligatoria. Para los servidores administrativos que vienen percibiendo un monto menor, ocupados en el mismo grupo y nivel ocupacional.

Artículo 2. Finalidad de la Ley

La finalidad de la presente ley es garantizar la equidad, la progresividad de los derechos laborales y no perjudicar los ingresos actuales de los servidores administrativos pertenecientes al régimen laboral del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público, en gobierno nacional.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

La presente Ley se aplica a todos los servidores administrativos pertenecientes al 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 del gobierno nacional y en sus respectivas unidades ejecutoras.

Artículo 4. Principios que rigen la homologación

El proceso de homologación del Incentivo Único CAFAE se rige por los siguientes principios:

- 4.1. Principio de no reducción de montos percibidos. En ningún caso, el monto que un servidor perciba por concepto del Incentivo Único - CAFAE podrá ser inferior al que actualmente viene percibiendo, conforme a los registros del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).
- 4.2. Principio de homologación al monto más alto por nivel remunerativo. Para determinar la nueva escala única de aplicación obligatoria, se tomará como referencia el monto más alto actualmente percibido dentro de cada nivel remunerativo (auxiliar, técnico, profesional o funcionario), según lo registrado en el AIRHSP, eliminando toda desigualdad injustificada entre entidades o niveles de gobierno.
- 4.3. Principio de progresividad y sostenibilidad: La aplicación de la presente ley se implementará de manera progresiva, conforme a la disponibilidad presupuestaria y en observancia de los principios de equilibrio y sostenibilidad fiscal.
- 4.4. Principio de transparencia y control: Los montos homologados deberán ser publicados trimestralmente en los portales de transparencia de las entidades públicas, con la escala aplicable y el número de servidores beneficiados.

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, que se paga a través del CAFAE, la cual constituye la escala homologada para los fines de la presente Ley.
- 5.2 La determinación se efectúa para cada nivel remunerativo, de conformidad con el principio de homologación establecido en el artículo 4 de la presente Ley 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 trabajadores del régimen del Decreto Legislativo 276, por cada entidad y nivel remunerativo, así como el monto actual, por concepto de Incentivo Único, percibido por cada trabajador.

Artículo 6. Sostenibilidad Fiscal de la Ley

Se autoriza al Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) para, con los titulares de los sectores y pliegos presupuestales, establecer los mecanismos necesarios para

garantizar la sostenibilidad fiscal de la medida dispuesta en la presente Ley, en el marco de las leyes anuales del presupuesto del sector público.

Artículo 7. Financiamiento de la homologación

El gasto que demande la aplicación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional del gobierno nacional y de sus respectivas unidades ejecutoras, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público, pudiendo complementarse mediante la creación de un Fondo Nacional de Homologación del CAFAE, administrado por el Ministerio de Economía y Finanzas, con cargo a los saldos presupuestales no ejecutados, recursos directamente recaudados y otras fuentes determinadas por ley.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Economía y Finanzas y de la Presidencia del Consejo de Ministros, aprueba el reglamento de la presente ley en un plazo no mayor de sesenta días calendario contados a partir de su publicación, estableciendo los procedimientos necesarios para su implementación, incluido el mecanismo de salvaguarda del principio de no reducción y la actualización del Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP).

SEGUNDA. Supervisión y fiscalización parlamentaria

La Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República y la Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República ejercerán la función de seguimiento y fiscalización del cumplimiento de la presente ley, solicitando informes semestrales al Ministerio de Economía y Finanzas sobre los avances en la homologación del Incentivo Único - CAFAE.

Lima, noviembre del 2025

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS QUE SUSTENTAN LA INICIATIVA LEGISLATIVA.

1.1. Antecedentes

El Decreto Legislativo N.º 522 (1950), "Reglamento del Estatuto y Escalafón del Servicio Civil", estableció en su artículo 108 la creación de un fondo especial constituido por las multas impuestas a los servidores que incurran en inasistencias o tardanzas injustificadas, con el propósito de financiar acciones de asistencia a favor de los trabajadores de cada entidad pública¹.

Posteriormente, el Decreto Supremo N.º 004-SC-1967 confirió a dicho fondo carácter intangible, precisando que sus recursos se destinarán exclusivamente a asistencia y a premios en forma de estímulo para los servidores públicos. A su vez, el Decreto Supremo N.º 006-75-PM-INAP (1975), en su artículo 8, amplió las fuentes de financiamiento del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAFAE), autorizando su incremento mediante transferencias presupuestales, donaciones, aportes o erogaciones; dichos recursos adicionales deben integrarse a una cuenta corriente única y su aplicación se sujeta a las normas del referido decreto.

En armonía con lo anterior, el Decreto Legislativo N.º 276, "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público", delimita el ámbito subjetivo de la Carrera Administrativa y, por ende, el alcance del incentivo CAFAE. Conforme a su artículo 2, no están comprendidos en la Carrera los servidores contratados ni los funcionarios políticos o de confianza (a quienes solo se aplican las disposiciones pertinentes), así como los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional, y los trabajadores de empresas del Estado o de sociedades de economía mixta, cualquiera fuere su forma jurídica. Finalmente, el Decreto Supremo N.º 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa, en sus artículos 140 y 141, estructura los programas de bienestar e incentivos, dentro de los cuales se inserta el CAFAE, asegurando su vinculación institucional, criterios de otorgamiento y ordenamiento programático en las entidades públicas.

1.2. Análisis de los fundamentos legales

En ese marco, el Decreto Legislativo N.º 276, "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público" (24 de marzo de 1984), y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.º 005-90-PCM (22 de enero de 1990), reconocieron la carrera administrativa en el sector público con el propósito de unificarla y dotarla de continuidad, recogiendo el principio constitucional de sistema único de remuneraciones. No obstante, dicha normativa se apartó del mandato de la Carta de 1979 al excluir la homologación de remuneraciones, bonificaciones y pensiones, y se configuró como un

¹ <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20522.pdf>

régimen particularmente restrictivo en materia de derechos salariales, condiciones de trabajo y negociación colectiva de los servidores públicos.

Posteriormente, la Constitución de 1993, en su Capítulo IV "De la Función Pública", incorporó cuatro artículos sobre la materia y suprimió el régimen remunerativo único y homologado, marcando un cambio sustantivo respecto de la regulación prevista en la Constitución de 1979.

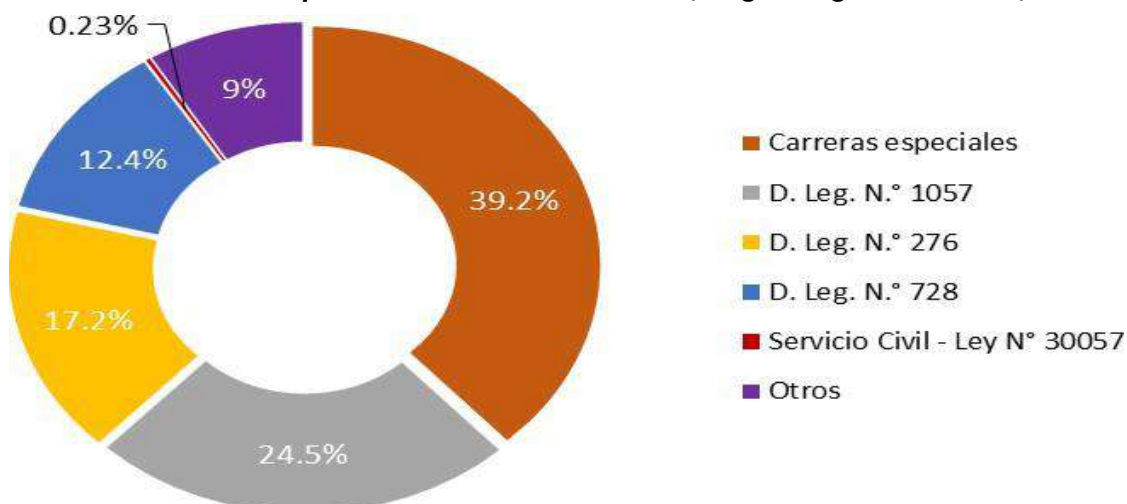
1.3. Análisis de Regímenes laborales generales en Perú

1.3.1. Análisis de Distribución de los servidores civiles, por régimen laboral

Durante el año 2023, la composición del servicio civil peruano evidenció una distribución heterogénea por regímenes laborales. Las carreras especiales concentraron cerca del 40% del total de servidores; el régimen CAS (D. Leg. 1057) agrupó aproximadamente el 25%; **la carrera administrativa (D. Leg. 276) representó alrededor del 20%**; el régimen de la actividad privada (D. Leg. 728) alcanzó en torno al 10%; y el remanente se ubicó en otros regímenes del servicio civil.

Al analizar la última década, se observa una dinámica diferenciada de crecimiento entre regímenes. Los de mayor expansión fueron el CAS y las carreras especiales, con variaciones acumuladas de +72,8% y +57,7%, respectivamente. En contraste, los regímenes regulados por el D. Leg. 276 y el D. Leg. 728 registraron incrementos más moderados, del orden de +15,9% y +17,0%. Este patrón confirma la reconfiguración del empleo público a favor de modalidades más flexibles y de cuerpos especializados, manteniéndose una participación estable pero no predominante de los regímenes de carrera y de actividad privada².

Gráfico N° 01. Participación de servidores civiles, según régimen laboral, 2023



Fuente: Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público- 2025.

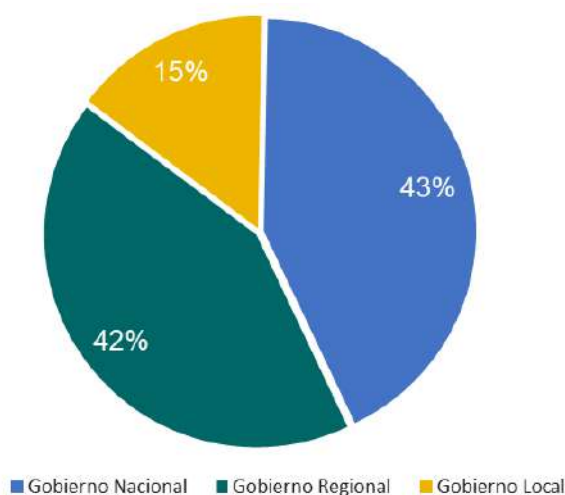
² Características del Servicio Civil Peruano - 2023

1.3.2. Participación de los servidores civiles por nivel de gobierno

La distribución de los servidores civiles por nivel de gobierno evidencia una concentración mayoritaria en los ámbitos nacional y regional: el 43% labora en entidades del Gobierno Nacional, el 42% en el nivel regional y el 15% en el nivel local. Este último presenta, además, un contraste estructural: pese a su alto número de entidades (existen más de 1 600 distritos y, al menos, una municipalidad por distrito), mantiene plantillas promedio reducidas frente a los otros niveles.

En términos de dotación promedio, las entidades del Gobierno Nacional concentran casi 2 000 servidores por entidad, mientras que las del nivel local registran poco más de 100. La segmentación por tamaño confirma esta asimetría: en el nivel local, casi el 70% de entidades tiene menos de 50 servidores y solo 6,2% supera los 500; en contraste, en el nivel regional las entidades con más de 500 servidores representan 67,5% (y apenas 5,4% tiene menos de 50), mientras que en el nivel nacional las de más de 500 alcanzan 49,7% (y 9,8% tiene menos de 50).

Gráfico 02: Participación de servidores públicos según nivel de gobierno, 2023



Fuente: Informe Final de Estado Situacional de la Administración Financiera del Sector Público- 2025.

1.3.3. Análisis de los Servidores del D. Leg. N° 276

El personal comprendido en el D. Leg. N.º 276 en las entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales se redujo de 118 784 a 109 459 servidores, lo que representa una variación absoluta de -9 325 y relativa de -7,9%. Este periodo evidencia no solo una contracción cuantitativa de la dotación, sino también una reconfiguración cualitativa de la estructura ocupacional: disminuyen los puestos de conducción y técnicos, en tanto que se incrementa la participación de auxiliares. Para salvaguardar la calidad y la sostenibilidad del servicio civil, resultan indispensables políticas de gestión de personas orientadas a capacidades, con

énfasis en la reposición estratégica de perfiles críticos, la formación continua y la retención del talento.

Tabla N°01. Personal en las entidades del Gobierno Nacional y Gobiernos Regionales del D. Leg. N° 276, en los años 2018 y 2025³

GRUPO OCUPACIONAL	2018	2025	Var.abs	Var. %
Funcionarios y Directivos	12 521	10 702	-1 819	-14,5%
Profesionales	14 937	12 910	-2 027	-13,6%
Técnicos	47 155	40 444	-6 711	-14,2%
Auxiliares	43 724	45 288	1 564	3,6%
Obreros	283	115	-168	-59,4%
Elenco Artístico	164	-	-164	-100,0%
Total	118 784	109 459	-9 325	-7,9%

Fuente: Información registrada en el AIRHSP al 31 de diciembre de 2018 y al 15 de mayo de 2025. Considera a los funcionarios identificados en el marco de la Resolución de Presidencia Ejecutiva de SERVIR N° 000100-2024-SERVIR-PE

1.4. EL CAFAE y el Incentivo Único

Los Comités de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo (CAF AE) tienen sustento en el Decreto Supremo N.º 006-75-PM/INAP. En su origen, fueron constituidos a partir de descuentos aplicados a los servidores públicos por inasistencias o tardanzas injustificadas, con el fin de financiar medidas asistenciales a favor del personal. En la actualidad, el CAF AE se utiliza como un mecanismo para compensar los bajos ingresos del personal comprendido en el Decreto Legislativo N.º 276, mediante incentivos de naturaleza no remunerativa, que no constituyen base para otros beneficios legales, contribuciones o tributos (SERVIR, Informe Técnico 1353-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 28/08/2019).

Desde 1990, la desarticulación del régimen de carrera administrativa y la ausencia de una política remunerativa coherente generaron un escenario de marcada heterogeneidad. Diversas entidades públicas otorgaron beneficios, incentivos, bonificaciones y otros estímulos económicos para sostener la capacidad adquisitiva de las remuneraciones y mejorar la calidad de vida de los servidores, amparadas en una amplia discrecionalidad presupuestal. Este proceso favoreció, de manera especial, a entidades con mayor capacidad económica, particularmente del gobierno central, originando brechas significativas en los pagos del Incentivo Único entre servidores de un mismo régimen.

A partir del año 2006, las leyes de presupuesto del Sector Público establecieron restricciones aplicables a los tres niveles de gobierno, eliminando la posibilidad

³ Elaboración por Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos.

de incrementos remunerativos o de creación de nuevas bonificaciones o beneficios —cualquiera fuera su denominación, naturaleza o fuente de financiamiento—, incluso los derivados de convenios colectivos. En consecuencia, todo reajuste o incremento remunerativo requiere de ley expresa; en caso contrario, deviene en nulo.

El primer intento de ordenamiento específico se materializó con el Decreto de Urgencia N.º 088-2021, que precisó los conceptos de naturaleza remunerativa a percibir por los trabajadores sujetos al D. Leg. 276 mediante la Planilla Única de Pagos, distinguiéndolos de aquellos de naturaleza no remunerativa pagados a través del CAFAE. Sin embargo, las distorsiones persistieron.

En esa misma línea, el Decreto de Urgencia N.º 003-2011 (21/01/2011) facultó al gobierno nacional y a los gobiernos regionales, hasta el 28 de febrero de 2011, a aprobar las escalas de los incentivos otorgados a través del CAFAE al 31 de diciembre de 2009. Posteriormente, la Ley N.º 29874 (junio de 2012) dispuso la implementación de una Escala Base para el incentivo laboral administrado por los CAFAE; y el Decreto Supremo N.º 104-2012-EF aprobó dicha Escala Base del Incentivo Único-CAFAE. A su vez, la Centésima Cuarta Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 29951 precisó que el personal del régimen del D. Leg. 276 debe percibir, por intermedio del CAFAE, únicamente el incentivo económico denominado "Incentivo Único".

Pese a ello, el objetivo de cerrar o reducir brechas entre servidores del régimen del D. Leg. 276 no se ha alcanzado, por cuanto la "Escala Base" estabilizó la percepción del Incentivo Único en su tramo inferior, sin prever mecanismos de homologación progresiva hacia los niveles más altos por grupos y niveles ocupacionales.

Ante esta situación, la Ley N.º 30879 (Ley de Presupuesto 2019), en su Centésima Cuarta Disposición Complementaria Final, autorizó al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar, durante el año fiscal 2019, un estudio sobre la situación del Incentivo Único otorgado vía CAFAE al personal del D. Leg. 276, como insumo para un proceso progresivo de estandarización por niveles de gobierno y grupos ocupacionales. El plazo del estudio fue prorrogado por el Decreto de Urgencia N.º 038-2019 (Sexta DCF) hasta el 31 de diciembre de 2019 y, posteriormente, por la Ley N.º 31084 (Presupuesto 2021) hasta el 31 de diciembre de 2021.

Definitivamente, se llevó a cabo el estudio sobre la situación y la propuesta de estandarización del Incentivo Único otorgado al personal sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 276, conforme a lo establecido en el Informe N.º 0035-2021-EF/53.07, emitido en Lima el 30 de junio de 2021.

Dicho estudio concluyó lo siguiente:

(i) corresponde impulsar una propuesta de estandarización del Incentivo Único, consistente con los lineamientos de la Administración Financiera del Sector Público; (ii) la estandarización debe resguardar el principio de equidad —esto es, una progresión alineada con la responsabilidad de los grupos ocupacionales— y su sostenibilidad fiscal; y (iii) de implementarse la propuesta, el costo estimado para el año 2022 ascendería a S/ 105 millones.

Tabla N°02. Distribución de los servidores del D.Leg. N° 276 de acuerdo a su percepción del Incentivo Único - CAFAE, 2025

Rangos Incentivo Único - CAFAE 2025 (S/)	Grupos ocupacionales								Total	
	Auxiliares		Técnicos		Profesionales		Funcionarios y Directivos			
	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%	Abs	%
Escala Base	42 339	93 ,5%	31 833	78,7%	8 494	65,8%	6 516	60,9%	89 182	81,6%
Desde Escala Base a 1 560]	372	0 ,8%	1 600	4,0%	471	3,6%	0	0,0%	2 443	2,2%
< 1 560 a 2 000]	1 013	2 ,2%	2 264	5,6%	1 058	8,2%	920	8,6%	5 255	4,8%
< 2 000 a 3 000]	1 351	3 ,0%	3 276	8,1%	1 486	11,5%	1 309	12,2%	7 422	6,8%
< 3 000 a más	213	0 ,5%	1 471	3,6%	1 401	10,9%	1 957	18,3%	5 042	4,6%
Total	45 288	100 ,0%	40 444	89,3%	12 910	100,0%	10 702	100,0%	109 344	100,0%

Fuente: AIRHSP al 15 de mayo de 2025

Nota: No incluye a los obreros, ya que no tienen la estructura establecida en el DU N°038-2019.

Finalmente, se constata una disparidad profunda en los montos del Incentivo Único-CAFAE entre servidores del mismo régimen (D. Leg. 276) que desempeñan funciones idénticas, contraviniendo el principio "a igual función, igual remuneración". De acuerdo con la información disponible, el 81,6 % de los servidores percibe únicamente la Escala Base, mientras que solo el 19 % mantiene beneficios superiores, lo que evidencia la necesidad de un proceso de estandarización real y efectivo.

1.4.1. El Decreto Supremo N° 003-2022-EF

Desde el año 2016, mediante las leyes anuales de presupuesto, se autorizó el incremento de la Escala Base del Incentivo Único-CAFAE. No obstante, la última actualización se efectuó en el año 2022, a través del Decreto Supremo N.° 003-2022-EF; desde entonces, el monto de la Escala Base ha permanecido inalterado, profundizando las desigualdades en la percepción de este beneficio. La información contenida en el "Cuadro de Escala Comparativa" evidencia las marcadas brechas existentes entre los montos más altos asignados a determinados grupos y niveles remunerativos y aquellos que solo perciben la Escala Base del Incentivo Único, al menos hasta el año 2022.

Tabla N° 03. Escala comparativa del incentivo único - CAFAE

ESCALA COMPARATIVA DEL INCENTIVO ÚNICO - CAFAE

GRUPO / NIVEL REMUNERATIVO	MONTO MÁS ALTO INCENTIVO - CAFAE S/ (1)	ÚLTIMA ESCALA BASE D.S. 003-2022- EF* S/ (2)	DIFERENCIA (1) - (2) S/
Funcionario	12 908.00	1 560.00	11 348.00
Profesional	5 748.00	1 430.00	4 318.00
Técnico	4 450.00	1 370.00	3 080.00
Auxiliar	4 300.00	1 350.00	2 950.00

Fuente: Elaboración propia, 2025.

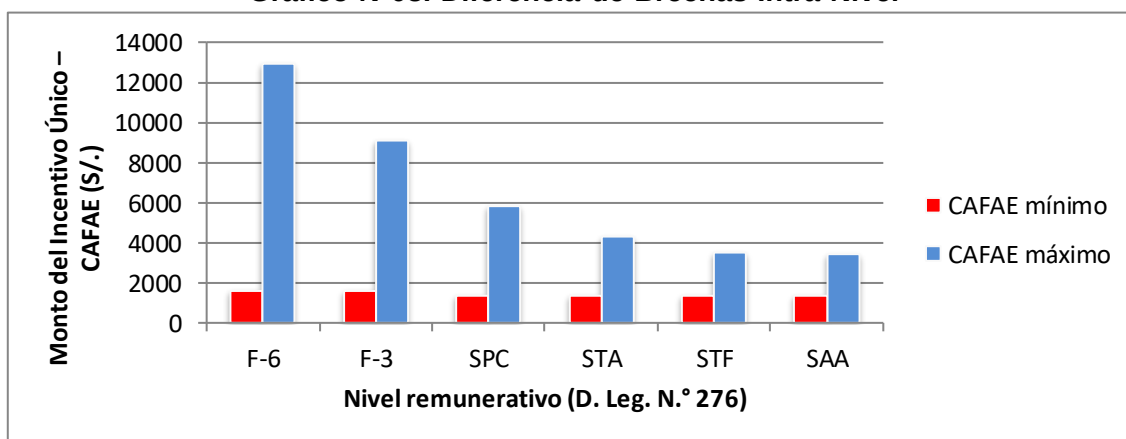
En atención a lo expuesto, se justifica la formulación de una propuesta legislativa orientada a la homologación del Incentivo Único para los servidores administrativos que, presupuestalmente, integran el Gobierno Nacional — incluidos sus pliegos y unidades ejecutoras—. Dicha medida tiene por finalidad cerrar las brechas de ingresos en el sector público y corregir la omisión del Estado en su rol de garante del principio de igualdad.

II. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

2.1. Problemática que enfrentan los trabajadores del Decreto Legislativo N.° 276

La situación de los trabajadores del Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, establece un régimen de carrera sustentado en los principios de equidad, racionalidad y homogeneidad remunerativa. En este marco, las entidades del Gobierno Nacional otorgan el Incentivo Único – CAFAE a los servidores sujetos a dicho régimen. No obstante, el análisis de la información contenida en la base de datos “Escalas por entidad (actualizado por el Decreto Supremo N.° 003-2022-EF)”, referida exclusivamente al ámbito del Gobierno Nacional, evidencia que la evolución histórica del CAFAE ha sido altamente fragmentada y desarticulada, al haberse fijado montos diferenciados por pliego y unidad ejecutora, sin un marco homogéneo que ordene su determinación.

Gráfico N°03. Diferencia de Brechas Intra-Nivel



Fuente: Elaboración propia, 2025.

El procesamiento de 1 944 escalas que representan 47 992 plazas revela diferencias muy significativas en el monto del Incentivo Único – CAFAE. El incentivo más bajo asciende a S/ 1 350.00, mientras que el más alto llega a S/ 12 908.33; es decir, el valor máximo es aproximadamente 9,6 veces el mínimo. Asimismo, el promedio ponderado del CAFAE se sitúa alrededor de S/ 1 548.44 y la mediana de las escalas en S/ 1 430.00, lo que confirma una marcada concentración de servidores en tramos de incentivo bajos. De hecho, más del 81 % de las plazas analizadas percibe un CAFAE igual o inferior a S/ 1 500.00 en tanto que un grupo muy reducido de servidores (menos del 0,2 %) recibe incentivos superiores a S/ 8 000.00, llegando incluso a superar los S/ 12 000,00⁴.

El problema central identificado es la existencia de una brecha remunerativa de carácter estructural en el Incentivo Único – CAFAE, que no se explica por la lógica de la carrera administrativa ni por diferencias formales de nivel, sino por decisiones aisladas y heterogéneas adoptadas por las entidades a lo largo del tiempo. Esta brecha no solo se observa entre grupos ocupacionales distintos (Auxiliares, Técnicos, Profesionales, Funcionarios y Directivos), sino también al interior de un mismo grupo y nivel remunerativo. Así, por ejemplo, en el nivel F-6 de Funcionarios y Directivos, el CAFAE fluctúa entre S/ 1 560.00 y S/ 12 908,33; en el nivel F-3, entre S/ 1 560.00 y S/ 9 070.00; en el nivel profesional SPC, entre S/ 1 370.00 y S/ 5 784.00; en los niveles técnicos STA y STF entre S/ 1 350.00 y S/ 4 325.00 y entre S/ 1 350.00 y S/ 3 525.00, respectivamente; y en el nivel auxiliar SAA, entre S/ 1 350.00 y S/ 3 425.00. En todos estos casos, dos servidores ubicados en el mismo grupo ocupacional y nivel del Decreto Legislativo N.º 276, que realizan funciones equivalentes, pueden percibir incentivos radicalmente distintos únicamente en función de la entidad en la que laboran.

Esta situación vulnera de manera directa los principios que inspiran la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. En efecto, la estructura remunerativa vigente no observa los criterios de homogeneidad, racionalidad y equidad, pues las diferencias en la retribución no responden a factores objetivos vinculados a la carrera, las responsabilidades o el desempeño, sino a decisiones discrecionales y descoordinadas. Las brechas descritas generan tratos desiguales entre servidores de igual nivel y funciones equivalentes; crean incentivos perversos para la movilidad, en la medida en que el simple cambio de entidad puede implicar variaciones significativas en el CAFAE sin corresponder a un ascenso real en la carrera; y configuran un desorden estructural en la política remunerativa del Estado, que dificulta la planificación, la previsibilidad presupuestal y la transparencia frente a los propios trabajadores y a la ciudadanía.

Según, Ley 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019), en su Centésima Cuarta Disposición Complementaria Final, autorizó al Ministerio de Economía y Finanzas a realizar, durante el año fiscal 2019, un estudio sobre la situación

⁴ Escalas Por Entidad (Actualizado Por Decreto Supremo N.º 003-2022-EF), 2025.

del Incentivo Único otorgado vía CAFAE al personal comprendido en el Decreto Legislativo N.º 276. Como resultado, el estudio concluye que:

- i) Corresponde impulsar una propuesta de estandarización del Incentivo Único, en concordancia con los lineamientos de la Administración Financiera del Sector Público; y
- ii) dicha estandarización debe resguardar el principio de equidad, asegurando una progresión proporcional a la responsabilidad de los grupos ocupacionales, así como su sostenibilidad fiscal.

En ese marco, se reitera la necesidad de avanzar en la homologación del Incentivo Único para todos los trabajadores del sector público comprendidos en el D. L. N.º 276, atendiendo a que a la fecha persisten rezagos históricos en su otorgamiento y actualización.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE

La presente iniciativa no contraviene ni se superpone a norma alguna de la legislación vigente. Por el contrario, su objeto es reducir las brechas existentes en la asignación del Incentivo Único (CAFAE) en toda la administración pública, comprendiendo sus tres niveles de gobierno (nacional, regional y local) y sus respectivas unidades e instancias. Desde la creación del CAFAE se han emitido disposiciones orientadas a perfeccionar su asignación; en esa misma línea, el proyecto profundiza y complementa dichos avances, proponiendo criterios objetivos y homogéneos que permitan lograr una distribución más equitativa del incentivo entre los servidores comprendidos en el Decreto Legislativo N.º 276 en todo el ámbito de la administración pública.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa que dispone la homologación de la escala del Incentivo Único—pagado a través del CAFAE—para los servidores administrativos del sector público comprendidos en el régimen laboral del D. L. 276 no genera gasto adicional al Tesoro Público, por cuanto su financiamiento se realiza con cargo a los presupuestos institucionales de las entidades.

Por otro lado, la homologación del Incentivo Único—CAFAE constituye una medida de justicia social y laboral que promueve la equidad en el acceso a beneficios entre trabajadores que desempeñan funciones equivalentes. Esta medida mejora la calidad de vida de los servidores y fortalece su productividad laboral.

V. CONCORDANCIA CON EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa se vincula con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional N° 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 sostenible⁵.

(...)

Con este objetivo el Estado (b) contará con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; (i) fomentará la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; (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; y (q) desarrollará indicadores y sistemas de monitoreo que permitan establecer el impacto de las medidas económicas en el empleo.

(...)

VI. VINCULACIÓN CON EL ACUERDO DE LA AGENDA LEGISLATIVA

El proyecto de ley coincide con la agenda legislativa 2024-2025, aprobada con Resolución Legislativa del Congreso 006-2024-2025-CR⁶, **Objetivo: II. Equidad y Justicia Social. 11. Promoción de la igualdad de Oportunidades sin discriminación. Tema: 32. Búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales.**

⁵ Acuerdo Nacional: Es el conjunto de políticas de Estado elaboradas con el fin de definir un rumbo para el desarrollo sostenible del país. Disponible en: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/>

⁶ Resolución Legislativa del Congreso 006-2024-2025-CR. Resolución legislativa del Congreso por la que se aprueba la Agenda legislativa para el periodo anual de sesiones 2024-2025. Disponible en: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MjI5NDA4/pdf>