

**PERÚ**Presidencia  
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional  
del Servicio CivilGerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

**INFORME TÉCNICO N° 1306 -2018-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE y otros

Referencia : a) Oficio N° 324-2018-MTPE/2  
b) Oficio N° 026-CEN-FESEAS-PERU-2018

Fecha : Lima, **27 AGO. 2018**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia a) el Viceministro de Trabajo deriva a SERVIR el documento de la referencia b) por el cual el Secretario General de la Federación de Servidores Administrativos de Educación Superior del Perú - FESAES Perú consulta sobre la posibilidad de incorporar los estímulos de CAFAE a la planilla única de pago.

**II. Análisis****Competencias de SERVIR**

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales por cada Entidad.
- 2.3 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

**Delimitación de la consulta**

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por la entidad consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada, las mismas que deben ser tomadas en cuenta para su aplicación caso por caso.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### Sobre el Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo – CAFAE

- 2.5 En principio, cabe indicar que el Comité de Administración del Fondo de Asistencia y Estímulo - CAFAE es una organización de naturaleza especial, pues se constituye y se extingue cada dos años<sup>1</sup>. No tiene la calidad de empleador y es distinta a la entidad pública en la que los servidores prestan servicios. Si bien entre los miembros del Comité que administra el Fondo se cuenta a representantes del Estado<sup>2</sup>, el CAFAE no es un organismo público.

Así, el CAFAE entrega al personal administrativo del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 los incentivos laborales correspondientes, por disposición expresa que así lo faculta<sup>3</sup> y no porque tenga la condición de empleador de aquellos<sup>4</sup>.

- 2.6 Ahora bien, debe tenerse en cuenta que el CAFAE percibe y administra fondos públicos<sup>5</sup>, pero también fondos de carácter privado.

- 2.7 En efecto, conforme al artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 088-2001, 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 recurso 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 servicio.

- 2.8 Así, de un lado, como consecuencia del carácter público de los fondos que le son transferidos, se tiene que estos solo pueden ser utilizados para el pago de incentivos laborales al personal administrativo del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276. Además, el CAFAE tiene la obligación de restituir los fondos públicos que le hayan sido transferidos y que no fueron utilizados en el año fiscal, esto es, que corresponde su devolución directamente al Tesoro Público, de lo cual se infiere que dichos fondos no pueden tener otro destino.

- 2.9 Por otro lado, como consecuencia del carácter privado de los otros fondos que administra el CAFAE, se tiene que con ellos puede otorgarse a los servidores beneficios - distintos a los incentivos laborales pagados con los recursos transferidos por la entidad - como los circunscritos a actividades

<sup>1</sup> Puede verse, al respecto, el Informe Técnico N° 649-2013-SERVIR/GPGSC, disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe).

<sup>2</sup> Según lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 006-75-PM/INAP, en su artículo 6, el CAFAE será integrado por: i) un representante del Titular del Pliego Presupuestal, quien lo presidirá; ii) el director de personal o quien haga sus veces; iii) el contador general o quien haga sus veces; y, iv) tres trabajadores de la entidad, elegidos por los trabajadores de esta.

Conforme a la Octava Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto, aprobado por Decreto Supremo N° 304-2012-EF.

La sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 6117-2005-PA/TC:

8. (...) los CAFAE constituyen organizaciones administradas por trabajadores en actividad, para beneficio de los mismos, y, en ese sentido, son solo ellos los destinatarios de sus prestaciones, sean estas de carácter dinerario o no. En esa medida, los montos otorgados por CAFAE a los trabajadores no ostentan un carácter remunerativo sino básicamente asistencial y de estímulo para el mejor desempeño de sus funciones.

9. Por tanto, los beneficios o incentivos que los trabajadores perciben a través del CAFAE no forman parte de sus remuneraciones, porque los fondos que se transfieren para su financiamiento son administrados por el propio CAFAE, organización que no tiene la calidad de empleador y es distinta a aquella en la que los servidores prestan servicios, razón por la cual el empleador no se encuentra obligado a hacer extensivos tales beneficios a los pensionistas".

<sup>5</sup> Las transferencias de fondos públicos al CAFAE, en el marco de los Decretos Supremos Nos. 067-92-EF y 025-93-PCM y del Decreto de Urgencia N° 088-2001, se realizan de acuerdo con la Octava Disposición Transitoria del Texto Único Ordenado de la Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto; siendo que, únicamente los pliegos presupuestarios de los Gobiernos Nacional y Regional, cuyo personal se encuentra sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276, están autorizados para efectuar transferencias de fondos públicos al CAFAE.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

con fines asistenciales (familiar, educativo, recreación, etc.), los cuales son financiados con sus recursos propios.

#### Del Sistema Único de Remuneración del Decreto Legislativo N° 276

- 2.10 En principio, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público establece un sistema de remuneraciones único para los servidores que ingresen a este régimen. En este sentido el artículo 43 establece lo siguiente:

*"La remuneración de los funcionarios y servidores públicos estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios.*

*El haber básico se fija, para los funcionarios, de acuerdo a cada cargo, y para los servidores, de acuerdo a cada nivel de carrera. En uno y otro caso, el haber básico es el mismo para cada cargo y para cada nivel, según corresponda.*

*Las bonificaciones son: la personal, que corresponde a la antigüedad en el servicio computadas por quinquenios; la familiar, que corresponde a las cargas familiares; y la diferencial, que no podrá ser superior al porcentaje que con carácter único y uniforme para todo el Sector Público se regulará anualmente.*

*Los beneficios son los establecidos por las Leyes y el Reglamento, y son uniformes para toda la Administración Pública."*

- 2.11 Asimismo, el artículo 44 del Decreto Legislativo N° 276 estableció expresamente la prohibición de negociar beneficios e incrementos remunerativos así como la modificación del Sistema Único de Remuneraciones sancionando con nulidad los pactos que dispongan lo contrario<sup>6</sup>.
- 2.12 En consecuencia, para los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 se ha previsto un Sistema Único de Remuneraciones, el mismo que no podrá modificarse.

#### Sobre el nuevo régimen del Servicio Civil y del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

- 2.13 Sin perjuicio de lo descrito, resulta pertinente señalar que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil tiene por finalidad establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado. De esta manera, se busca contar con una regulación integral del régimen de las personas que trabajan en el Sector Público en temas de acceso, progresión, compensaciones económicas y no económicas, capacitaciones, evaluación de desempeño, régimen disciplinario, derechos y obligaciones, entre otros.

- 2.14 En consecuencia, la LSC tiene en su ámbito de aplicación a todos los servidores civiles a fin de evitar las disparidades generadas por la coexistencia de regímenes laborales con diferentes normas aplicables a los trabajadores públicos respecto a sus derechos, obligaciones, compensaciones, entre otros temas. Así, entre los beneficios del nuevo régimen del servicio civil se encuentran los siguientes:

- a. El acceso a la capacitación se fundamenta en criterios objetivos que garanticen la productividad de los recursos asignados, la imparcialidad y la equidad. Por ello, se señala en la Ley que las entidades públicas deben planificar su capacitación considerando la demanda en aquellos

<sup>6</sup> Decreto Legislativo N° 276 –Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

«Artículo 44.- Las Entidades Públicas están prohibidas de negociar con sus servidores, directamente o a través de sus organizaciones sindicales, condiciones de trabajo o beneficios que impliquen incrementos remunerativos o que modifiquen el Sistema Único de Remuneraciones que se establece por la presente Ley, en armonía con lo que dispone el Artículo 60 de la Constitución Política del Perú. Es nula toda estipulación en contrario».





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

temas que contribuyan al cierre de brechas de conocimiento o competencias de los servidores para el mejor cumplimiento de sus funciones.

- b. Mejora en las compensaciones dado que los servidores civiles accederán a doce (12) compensaciones económicas mensuales que incluye vacaciones, más dos (2) compensaciones por concepto de aguinaldo (equivalente cada uno al íntegro de la mensualidad que perciben), y adicionalmente una compensación mensual por cada año por tiempo de servicios (CTS que se calcula sobre el íntegro de lo que se recibe como compensación económica).
- 2.15 Por lo tanto, los servidores civiles en un año generarán quince (15) compensaciones económicas mensuales; es decir, habrá un incremento en los actuales ingresos de los servidores públicos del régimen del Decreto Legislativo N° 276, dado que los aguinaldos en el régimen del servicio civil son equivalentes a un sueldo cada uno, así como un incremento en los ingresos futuros en la medida que la CTS se calcula sobre el íntegro de lo que se recibe mensualmente como compensación económica.
- 2.16 De esta manera, podemos inferir que la reforma del servicio civil, trata de mejorar la calidad de los servicios que las entidades prestan así como también, para ello, las condiciones de los servidores.

### III. Conclusiones

- 3.1 El CAFAE es una organización de naturaleza especial que se constituye y se extingue cada dos años, distinta a la entidad pública en la que los servidores, a los cuales entrega el beneficio laboral que administra, prestan servicios. Si bien entre los miembros del Comité que administra dicho fondo se cuenta a representantes del Estado, el CAFAE no puede ser considerado una entidad pública.
- 3.2 El CAFAE entrega al personal administrativo del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 los incentivos laborales correspondientes, por disposición expresa que así lo faculta, sin tener la condición de empleador de aquellos.
- 3.3 Los recursos que administra el CAFAE comprende tanto transferencias de fondos públicos como otros fondos de carácter privado (como las donaciones, rentas, entre otros).
- 3.4 Para los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, se ha previsto un Sistema Único de Remuneraciones, el mismo que no puede modificarse.
- 3.5 La Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil tiene por finalidad establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y evitar las disparidades generadas por la coexistencia de regímenes laborales con diferentes normas aplicables a los trabajadores públicos respecto a sus derechos, obligaciones, compensaciones, entre otros temas.
- 3.6 La reforma del servicio civil, trata de mejorar la calidad de los servicios que las entidades prestan así como también, para ello, las condiciones de los servidores.

Atentamente,

  
CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018